



Vertaismentoriryhmät työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen

Jortikka, Maria

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Vertaismentoriryhmät työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen

Jortikka, Maria
Sosiaali- ja rikosseuraamusalan joh-
taminen ja kehittäminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2015

Jortikka, Maria

Vertaismentoriryhmät työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen

Vuosi

2015

Sivumäärä

65

Opinnäytetyön tavoitteena oli verme eli vertaismentoriryhmien saattaminen työmenetelmäksi Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluihin. Vertaismentoriryhmät toimivat varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan ja perehdyttämisen tukena. Ryhmillä tuetaan työntekijöiden kiinnostamista lapseen, sitoutumista työhön sekä uusien työ- ja toimintatapojen tukemista. Opinnäytetyössä tehtiin laadullinen tarveanalyysi, mikä sisälsi osittain määrällisiä elementtejä. Tutkimusmenetelmänä on ollut avoimia ja strukturoituja kysymyksiä sisältävä kyselylomake. Aineisto on analysoitu sisällönanalyysin mukaisesti. Sisällönanalyysi toteutettiin kysymyskohtaisesti eli avoimista kysymyksistä saadut yksittäiset vastaukset teemoiteltiin yläkäsitteiden alle.

Sähköinen tarveanalyysi toteutettiin kunnassa käytössä olevalla Analystica- ohjelmalla. Kysely muodostui 11 kysymyksestä. Kyselyssä oli kuusi strukturoitua ja viisi avointa kysymystä. Tarveanalyysi suunnattiin koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle 394 henkilölle (n= 138) syksyllä 2014. Tarveanalyysin pohjalta saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin: Mitkä ovat Tuusulan kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstön itseilmaistut kehittämistarpeet? Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen kannalta? Millaista apua vertaismentoroinnilla uskotaan olevan perustyön tekemiseen? Miten motivoitunutta varhaiskasvatuksen henkilöstö on sitoutumaan vertaismentoriryhmiin? Sekä kerättiin halukkaiden osallistujien yhteystiedot myöhempää vermen toteutusta varten. Tavoitteena oli, että varhaiskasvatuksessa toimii vertaismentoriryhmiä syksyllä 2015.

Tarveanalyysin perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstö suhtautuu positiivisesti vertaismentorointiin. Henkilöstö tunnisti hyvin kehittämistarpeensa. He ovat motivoituneita kehittämään omaa osaamistaan sekä koko työkenttää. Henkilöstö näkee vertaismentoroinnin olevan hyvä työmenetelmä nimenomaan työn kehittämisen näkökulmasta. Ammatillinen kehittyminen, hiljaisen tiedon siirtäminen, vertaistuki, motivaatio ja työssä jaksaminen, reflektio ja arviointi, pedagogiikka ja aikaresurssit painottuivat vastauksissa. Yhteinen, avoin keskustelu nähtiin tarpeellisenä työmenetelmänä erilaisten sisällöllisten koulutusten rinnalla. Haasteena verme-ryhmille koettiin aikaresurssit jo ennestään hektisen työn rinnalla.

Tarveanalyysissä tuli esiin henkilöstön laaja osaaminen, jonka hyödyntäminen tulisi saada turvatuksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä puuttuu foorumi tiedon ja osaamisen jakamiseen. Vertaismentorointi koettiin kuntatasolla positiiviseksi työmenetelmäksi, johon oltiin valmiita sitoutumaan.

Asiasanat: vertaismentorointi, hiljainen tieto, konstruktivistinen tiedonkäsitys, ammatillinen kehittyminen, reflektio, tarveanalyysi

Jortikka, Maria

Peer mentor groups into a working method in Tuusula's early childhood education

| | | | |
|------|------|-------|----|
| Year | 2015 | Pages | 65 |
|------|------|-------|----|

The aim of this thesis is to launch peer mentor groups as a working method in the childhood services of the municipality of Tuusula. These peer mentor groups work to support early childhood pedagogical activity and the induction of new employees. In more detail, the aim is to support the attachment between the childhood service workers and the children, workers' commitment to work, as well as enable new ways of working. This thesis is a qualitative needs analysis but includes some elements of quantitative study as well. The research method is a questionnaire with both open and structured parts. The data is analyzed by content analysis, where each answer is categorized under a common umbrella term.

The electronic questionnaire was made by using the municipality's Analystica program. The questionnaire consists of 11 questions. There were six structured and five open questions. This needs analysis was sent to the entire early childhood education staff of 394 people (n=138) in the autumn of 2014. The collected replies gave answers to the research questions: what are the development needs of the municipality's early childhood service employees? What thoughts does peer mentoring provoke regarding the development of one's own field of work? What kind of help is peer mentoring believed to provide to support everyday work? And how motivated are the employees to commit to the peer mentor groups? Willing participants could also add their contact details for later communication on the execution of the project. The project's aim is to have operating peer mentor groups in the municipality of Tuusula by the end of autumn 2016.

According to the needs analysis, early childhood education workers seem to react positively toward the peer mentor groups and they are well aware of their own development needs. They are motivated to develop their skills as well as the entire field of work. Employees see the peer mentor groups as a good working method, especially from the perspective of development of work. The themes that were emphasized the most in the answers were professional development, transfer of tacit knowledge, peer support, motivation, coping at work, reflection and assessment, pedagogy and resources. In addition, an open, unofficial discussion was seen as a beneficial working method alongside various official trainings. The most typical concern was the lack of time in their already hectic work.

In conclusion, the needs analysis revealed the extensive expertise of the early childhood service employees, the use of which needs to be secured. Currently these employees do not have a forum or a tool to share this information and knowledge with their peers. Therefore the peer mentor groups were considered a positive working method and employees were ready to commit to it.

Keywords: peer mentor groups, tacit knowledge, constructivist understanding of knowledge, professional development, reflection, analysis of needs

Sisällys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 2 | Opinnäytetyön kehittämisympäristö | 8 |
| 2.1 | Osaava- ohjelma -verme-hanke | 8 |
| 2.2 | Tuusulan varhaiskasvatuspalvelut | 9 |
| 2.3 | Opinnäytetyöprosessin tausta | 10 |
| 3 | Mentoroinnin lähtökohdat | 13 |
| 4 | Mentoroinnin käsitteet | 14 |
| 4.1 | Vertaismentorointi | 14 |
| 4.2 | Hiljainen tieto | 15 |
| 4.3 | Konstruktivistinen oppimis- ja tiedonkäsitys | 16 |
| 4.4 | Ammatillinen kehittyminen | 17 |
| 4.5 | Reflektio | 17 |
| 4.6 | Näkökulmia mentoroinnin tutkimuksiin | 18 |
| 5 | Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset | 20 |
| 6 | Tarveanalyysin toteuttaminen ja menetelmät | 22 |
| 6.1 | Sähköisen tarveanalyysin esittely | 22 |
| 6.2 | Aineiston analyysi | 24 |
| 6.3 | Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus | 26 |
| 7 | Tulokset | 29 |
| 7.1 | Vastaajien taustatiedot | 29 |
| 7.2 | Henkilöstön kehittämistarpeet | 31 |
| 7.3 | Vertaismentorointi oman työn kehittämisen ja perustyön näkökulmasta | 34 |
| 7.4 | Halukkuus osallistua vertaismentorointiryhmään | 45 |
| 7.5 | Henkilöstön ajatuksia vertaismentoroinnista ja ilmoittautuminen | 47 |
| 8 | Johtopäätökset | 50 |
| 9 | Pohdinta | 53 |
| 10 | Lähteet | 57 |
| | Liite 1 Tutkimuslupahakemus | 61 |
| | Liite 2 Saatekirje tutkimuslupahakemukselle | 62 |
| | Liite 3 Verme- hankkeen mainos | 63 |
| | Liite 4 Verme työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen prosessirunko | 64 |
| | Liite 5 Kyselylomake | 65 |

Opinnäytetyön tavoitteena on verme eli vertaismentoriryhmien saattaminen työmenetelmäksi Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluihin. Vertaismentoriryhmät toimivat varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan ja perehdyttämisen tukena, joilla tuetaan työntekijöiden kiinnittymistä lapseen, sitoutumista työhön, uusien työ- ja toimintatapojen tukemista.

Opinnäytetyöni aihe on tullut kunnan varhaiskasvatuksen pedagogiselta ohjaus- ja koulutustyöryhmältä, jossa on todettu tarve henkilöstön verme-hankkeen käynnistämiseen kunnassa vuonna 2013 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella sekä perehdytys suunnitelmien pohjalta. Verme- hanke käynnistämisen taustalla Tuusulassa on opetustoimen positiivinen käytännön kokemus. Vertaismentorointi on koettu kunnassa hyvänä tapana toimia ja käytäntö halutaan siirtää myös varhaiskasvatukseen. Sulkunen (2006) mainitsee Garlandin (2001) todenneen ilmaisujen ”hyvä käytäntö ja ”mikä toimii” levinneen vankeinhuollosta sosiaalityöhön ja siitä edelleen julkiseen hallintoon. Sulkunen toteaa, että kansallisten politiikkaohjelmien mukaan ”kaikilta” odotetaan innovatiivista toimintaa sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseksi, joita voidaan levittää muidenkin eri alojen toimijoiden käyttöön. (Sulkunen 2006: 28.)

Pedagogisen ohjaus- ja koulutustyöryhmän mukaan vertaismentorointi on tärkeä saada Tuusulan kunnassa työmenetelmäksi, koska kunnassa työskentelee kokeneita ammattilaisia, joiden hiljaisen tiedon siirtäminen mahdollistuisi vertaismentoroinnin kautta. Tällöin osaaminen saadaan edes osittain talletettua avulla ikääntyvien henkilöiden siirtyessä eläkkeelle. Paloniemi (2008) mukaan ikääntyvien osaamisen vahvuus on kokemuksen kautta syntynyt käytännöllinen tieto, jota menetetään henkilöstövaihdoissa. Myös Juusela, Lillia ja Rinne (2000:10) viittaavat hiljaisen tiedon jakamisen merkitykseen ja toinen toiselta oppimiseen.

Toikko ja Rantanen (2009:10) toteavat, että projektimaisessa kehittämisessä painottuu prosessin suunnittelun merkitys. Myös tästä syystä kunnalta tuli toive opinnäytetyölle, joka loisi pohjaa uudelle työmenetelmälle. Taustatyötä tehtiin opinnäytetyön aikana opetustoimen vertaismentoriryhmän ja sen ohjaajien eli mentoreiden kanssa mm. seuraamalla erästä vertaismentoritapaamista keväällä 2014 ja käymällä sähköpostikeskusteluja opetustoimen vertaismentorointiin perehtyneiden kanssa. Opetustoimen vertaismentoriryhmien vetäjät olivat saaneet valtakunnallisen Osaava Verme koulutuksen Helsingin yliopiston järjestämänä ja heillä oli koulutuksen lisäksi käytännön kokemusta vertaismentoritoiminnasta.

Opinnäytetyön tehtävänä on perehtyä vertaismentorointiin sekä selvittää kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön kehittämistarpeita ja henkilöstön motivoituneisuutta osallistua vertaismentoritoimintaan. Suuri joukko varhaiskasvatuksen henkilöstöä oli mahdollista tavoittaa toteuttamalla kyselytutkimus.

Opinnäytetyössä tehtiin laadullinen tarveanalyysi, mikä sisälsi osittain määrällisiä elementtejä. Sähköinen tarveanalyysi toteutettiin kunnassa käytössä olevalla Analystica- ohjelmalla. Kysely muodostui 11 kysymyksestä. Tarveanalyysin pohjalta saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin: Mitkä ovat Tuusulan kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstön itseilmaistut kehittämistarpeet? Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen kannalta? Millaista apua vertaismentoroinnilla uskotaan olevan perustyön tekemiseen? Miten motivoitunut varhaiskasvatuksen henkilöstö on sitoutumaan vertaismentoriryhmiin? Sekä kerättiin halukkaiden osallistujien yhteystiedot myöhempää vermen toteutusta varten. Tavoitteena oli, että varhaiskasvatuksessa toimisi vertaismentoriryhmiä syksyllä 2015. Opinnäytetyön osuus päättyy kuitenkin tarveanalyysin tulosten raportointiin varhaiskasvatuspalveluille keväällä 2015 ja varsinainen vertaismentoriryhmien toteuttaminen jää opinnäytetyön ulkopuolelle aikaresursseista johtuen. Tavoitteena oli, että opinnäytetyön valmistuttua uusi työmenetelmä olisi helposti otettavissa työmenetelmäksi opinnäytetyöllä saavutettujen tulosten myötä.

Opinnäytetyön alussa kuvaan opinnäytetyön kehittämisympäristöä, valtakunnallista Osaava-ohjelmaa, Tuusulan varhaiskasvatuspalveluita ja opinnäytetyöprosessin taustaa kunnassa. Tämän jälkeen käsittelen mentoroinnin lähtökohtia ja käsitteitä, esitän opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset, minkä jälkeen seuraa tarveanalyysin toteuttaminen ja menetelmät. Loppuosan muodostavat tulokset, johtopäätökset ja pohdinta.

2 Opinnäytetyön kehittämisympäristö

Sosiaali- ja terveysministeriön varhaiskasvatustyöryhmä 1999 totesi, että varhaiskasvatuksessa oli merkittäviä kunta- ja yksikkökohtaisia eroja. Päivähoitolaki takasi alle kouluikäisen lapsen oikeuden kunnalliseen päivähoitoon, mutta laadunhallinta ei taannut oikeutta korkeatasoiseen varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjaustoiminnan kehittämistä perustettiin Valoa- hanke. (Ruokolainen & Alila 2004:11.)

Valoa-hanke toimi valtakunnallisella ja kunnallisella tasolla. Siihen kuului osallistuminen, yhteistoiminta ja vaikuttaminen. Hankkeessa oli mukana 11 pilottikuntaa, jossa prosessinomaisesti kehitettiin toimintaa mm. arviointia, dokumentointia ja toimintaprosesseja. Kehittämistyöhön osallistui kuntien varhaiskasvatuksesta vastaava henkilö sekä myös vanhempien osallisuus lisääntyi. Hankkeen selvityksen mukaan harva kunta toteutti laadunhallintaa ja- arviointia. Laadunhallinnan olisi lähdettävä kunnan omista lähtökohdista ja tarpeista käsin, sillä kunnilla on omanlaisensa toimintakulttuurit. Laadunhallinnan ja suunnitelmaan sisältyvää toimintaa tulisi arvioida ja toteuttaa käytännön työkaluna. (Ruokolainen & Alila 2004: 3.)

Kupila (2007:13) mainitsee, että monet sosiaaliset, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät määrittävät varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta ja toimintaympäristöä. Toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti, jolloin näkökulmien ja ulottuvuuksien hallinta edellyttää muutosvalmiutta ja avarakatseisuutta. Työtä on tehtävä lasten ja perheiden tarpeiden pohjalta. Yhteiskunnalliset ja taloudelliset tekijät luovat työlle raamit. (Kupila 2007:13.)

2.1 Osaava- ohjelma -verme-hanke

Muutoksen tarvetta kunnassa tukee vuonna 2010 opetus- ja kulttuuriministeriön käynnistämä valtakunnallinen Osaava- ohjelman, ohjelman on määrä jatkua vuoteen 2016. Tavoitteena on varmistaa opetustoimessa työskentelevien henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen, aktivoida täydennyskoulutukseen ja parantaa täydennyskoulutuksen tasa-arvoisuutta. (Heikkinen 2012: 3.) Osaava- ohjelma tukee yleissivistävän, ammatillisen ja aikuiskoulutuksen sekä vapaan sivistystyön organisaatioiden toimintaa. Osaava-ohjelma pitää sisällään viisi kansallista koulutusohjelmaa, joilla tuetaan oppilaitosjohdon ja uusien opettajien osaamista sekä koulutuksen järjestäjien muodostamaa toimintaa eli yhteensä 157 verkostohanketta, joiden tehtävänä on juurruttaa suunnitelmalliset menettelyt oman henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi. Sisällöllisiä tavoitteita hankkeissa on ollut mm. opetushenkilöstön tietoyhteiskuntataitojen kehittäminen, koulutuksen laatutyö ja oppilaitosyhteisöjen hyvinvointi. (Heikkinen 2012: 3.)

Heikkinen (2012) toteaa, että 2010 aloitettu Osaava Verme- verkoston yhteistyökumppaneina toimii kaikki opettajankoulutusyksiköt, paitsi Itä-Suomen yliopisto. Yhteistyökumppanit kou-

luttivat kymmenen mentoria Verme- ryhmien vetäjiksi vuonna ja Helsingin yliopisto 30 mentorin kiintiöllä pääkaupunkiseudun kuntien kanssa vuonna 2012. Lähtökohta on ollut myös toiminnan siirtyminen hiljalleen mentorien työn tekemiseen. (Heikkinen 2012: 9.) Koulutuksen tutkimuslaitoksen kehittämishankkeissa vertaismentoroinnin käytänteitä on kehitetty jo kauan ja Osaava- ohjelma on mahdollistanut toimintatavan laajenemisen valtakunnalliseksi käytänteeksi. Koulutuksen tutkimuslaitos on vastannut hankkeen koordinoinnista, seurannasta ja arvioinnista sekä hankkeen taloudesta. Alueellisesti toiminnasta ovat vastanneet pitkän linjan opettajankouluttajat ja paikallisesti koulutuksen järjestäjät eli kunnat ja koulutusyhtymät. (Heikkinen 2012: 11.)

Vertaismentoroinnilla on pystytty tukemaan työelämää aloittavien opettajien työtä ja oppimista sekä mentorien saatavuutta. Heikkinen (2012:13-14) toteaa, että opettajilla on tarvetta vertaismentoroinnin tarjoamaan tukeen ja sen on osoitettu olevan toimiva ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Vertaisryhmämentorointi on uusi täydennyskoulutusmuoto, mikä pohjautuu työssä oppimisen tutkimukseen ja konstruktivistiseen lähestymistapaan. Opettajan ammatillinen kehittyminen pohjautuu jo aiemmin opittuun ja koettuun. Toiminnallisuus ja yhdessä oppiminen kuvaavat vermeä parhaiten. Teemat tulevat osallistujilta itseltään, heidän intresseistä ja ovat täten työelämälähtöisiä ja joustavia. Työyhteisön vuorovaikutus ja kollegiaalinen yhteistyö, työhyvinvointi ja yhteistyö ovat mentoreiden koulutuksen keskeisiä teemoja. Malli on hyvin työelämälähtöinen ja kantava voima on se, että se on kehitetty juuri suomalaiseen koulutusjärjestelmään kansainvälisen ja kansallisen yhteistyön kautta. (Heikkinen 2012: 3,13-14.)

2.2 Tuusulan varhaiskasvatuspalvelut

Kehittämishanke toteutetaan Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluissa. Tuusulassa oli asukkaita joulukuun lopussa 2014 yhteensä 38 213 (Viestintäpäällikön sisäinen sähköpostitiedote kunnan henkilöstölle 10.4.2015). Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelee 394 henkilöä ja hoitopaikkoja on noin 1400. Varhaiskasvatuksen esimiehiä kunnassa on 15, varhaiskasvatuksen erityisopettajia viisi, lastentarhanopettajia 91, lastenhoitajia 145, perhepäivähoitajia 42, varahoitajia 20, avustajia 66 ja lisäresursseja 10. Tuusulassa on kunnallisia päiväkoteja yhteensä 19, ostopalvelupäiväkoteja kaksi, yksityisiä päiväkoteja 11 ja yksityisiä ryhmäperhepäiväkoteja kaksi ja ruotsinkielisiä päiväkoteja yksi. Tämän lisäksi Tuusulassa toimii myös kunnallisia ja yksityisiä perhepäivähoitajia. (Varhaiskasvatuspäällikön haastattelu 10.10.2014.)

Tuusulassa opetustoimella on kokemusta virallisesta vertaismentoroinnista, mutta kunnan tasolla vertaismentorointia varhaiskasvatuksessa on toteutettu epävirallisemmissa yhteyksissä mm. päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien välillä.

Tämä opinnäytetyö tehdään varhaiskasvatuspalveluissa ja se suunnataan alkuvaiheessa kunnallisiin päiväkoteihin, josta se on helppo siirtää myös laajemmin käyttöön Tuusulan kunnassa. Vastaajien kohderyhmänä ovat avustajat, lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat. Haasteita vertaismentoriryhmien luomiselle luovat kunnan omaleimaiset keskustat: Hyrylä, Kellokoski ja Jokela, jotka sijaitsevat toisistaan etäällä. Verme-hankkeen käynnistysvaiheessa tulee arvioida sitä, että saataisiinko näihin keskuksiin perustettua omat verme-ryhmät, jolloin pitkät välimatkat eivät olisi esteenä.

Kirjonen (2006) sanoo, että kehittämistoiminta ymmärretään perinteisesti tiettyjen toiminta-periaatteiden ja toimintojen tarkoitukselliseksi muuttamista. Kehityskohteina voivat olla ihmiset (osaaminen), työtehtävät (tehtäväkokonaisuudet), tekniikat tai säännökset. Tällöin kehittäminen koskettaa organisaatiossa useita. Tarkoituksellinen toiminnan muuttaminen tarkoittaa, että kehittämisen myötä on aikaisempaa parempi, tehokkaampi tai muuten sopivampi tila. Kehittämislöpputuloksena voi olla epävarma, sillä organisaatiossa voi tapahtua muutoksia, joihin ei voida vaikuttaa. Voidaan Kirjosen mukaan puhua myös kehittämisen ja kehityksen välisestä paradoksista: tarkoitettu ja tarkoittamaton sekä ennustettu ja ennustamattomista seurauksista. (Kirjonen 2006: 117-118). Toikko ja Rantanen (2009:64) toteavat, että kehittämisprosessin muodostuvan perusteluista, organisoinnista, toteutuksesta, arvioinnista ja levittämisestä.

2.3 Opinnäytetyöprosessin tausta

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle tammikuussa 2014 varhaiskasvatuksen johtajien esimiespäivillä, jossa kerroin lyhyesti opinnäytetyön tavoitteista ja sain lukuisia ideoita esimiehiltä opinnäytetyötäni varten. Tämän jälkeen pedagoginen ohjaus- ja koulutustyöryhmä tarjosi opinnäytetyön aiheeksi vertaismentorihankkeen käynnistämisen varhaiskasvatuksessa, josta oli kunnassa jo aiempaa kokemusta opetustoimen puolelta.

Helmikuussa 2014 otin yhteyttä opetustoimen vertaismentorointi vastaavalle luokanopettajalle ja kysyin häneltä mm. miten opetustoimessa mentorointiin ilmoitaudutaan ja kenelle. Osallistuvatko mentorointiin vain opettajat vai myös esim. avustajat ja ovatko ryhmät moniammatillisia. Kuka vastaa mentoroinnin käytännön järjestelyistä. Ja onko mentorointia vain Hyrylän alueella. Kuinka paljon tapaamisia voi lukuvuodessa olla (resurssit) ja olisiko minun mahdollista päästä seuraamaan kevään aikana jotakin mentoriryhmää. Sain vastauksen pian ja pääsin seuraamaan opetustoimen tapaamista 10.3.2014.

Kyseiseen ryhmään kuului kaksi Helsingin yliopiston vermekurssin käynnystä opettajaa ja seitsemän mentoroitavaa opettajaa alakoulusta yläkouluun ja erityisluokanopettaja. Mentoriryhmään on otettu kaikki, jotka ovat halunneet osallistua mentorointiin. Kaikilla jäsenillä ei ollut välttämättä yhtä aktiivinen rooli, mutta ohjaajan on tärkeä nostaa esiin hiljaisempienkin nä-

kökulmia. Tapaaminen alkoi opettajien vapaalla keskustelulla sitä mukaan, kun opettajia saapui paikalle. Ensin mentoriryhmän ohjaavaopettaja teki kyselykierroksen kaikille yhteisesti "mitä kuuluu?", johon kaikki saivat lyhyesti vastata. Tvt opetuksessa oli yksi aihe, joka puhutti ryhmässä, opettajat kokivat tarvitsevänsä enemmän koulutusta ja opastusta aiheeseen. Tämän kerran varsinainen aihe oli "kodin ja koulun välinen yhteistyö", johon opettajat saivat tuoda case- tapauksia omalta työpaikaltaan. Tämän jälkeen toinen ohjaava opettaja toi tietoa mm. Ben Furmanin laatimista wilma- ohjelma ohjeista (moniste kaikille) ja toi esiin vanhempainiltoja silmällä pitäen vanhempainliiton Internet-sivut, jossa oli käsitelty mm. ryhmäyttävää vanhempainiltamallia ja myös vanhempainilta.fi Internet-sivuja, josta löytyi aiheeseen sopivia teemoja. Seuraavan tapaamisen teemana on hyväpahapäivä. Tapaamisen päätteeksi sain vielä lisätietoa vermeen liittyen sekä yhteystietoja, joilta voisin saada lisätietoa tarvittaessa.

Opettajien vertaismentoriryhmän seuraaminen avasi paljon aihetta minulle ja, koska kunnalla muuten oli kiireistä, niin sain tapaamisesta paljon irti ja pääsin opinnäytetyössäni eteenpäin. Sähköisen tarveanalyysin muoto alkoi hahmottua ja se tulisi sisältämään laadullisia ja määrällisiä elementtejä. Keskustelut koululla ja työpaikalla johtivat tarveanalyysin työstämiseen sekä tutkimuksen teoria osuuden kirjoittamiseen, johon kului kevät - kesä 2014.

Syyskuussa 2014 esitin pedagogiselle ohjaus- ja koulutustyöryhmälle Vermen kuulumisia ja keräsin palautetta tekemästani tarveanalyysin rungosta. Työryhmään kuului seitsemän kasvatusalan ammattilaista lastentarhanopettajista päiväkodinjohtajiin ja varhaiskasvatuspäällikkö. Tämä oli merkittävä etappi työn opinnäytetyöni osalta, sillä oli tärkeää saada varmistus sille, että olin työssä lähtenyt oikeille urille ja ne vastasivat työnantajan toiveita. Tapaamisen pohjalta tein muutoksia tarveanalyysiini ja pyysin vielä varhaiskasvatuspäällikön hyväksynnän. Syyskuussa 2014 pääsin hakemaan tutkimuslupaa kunnalta ja se myönnettiin 17.9.2014. Syyskuussa 2014 teimme kunnan toimialasihteerin kanssa kyselyä sähköiseksi Analystica- ohjelmalla. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, Analysticaan ei ollut mahdollista saada Likertin asteikkoa neliportaisena. Näin ollen kyselyyn tuli vastausvaihtoehdoksi asteikko 1-5, jossa 5 on en osaa sanoa.

25.9-30.9.2014 oli kyselyn testaamisen aikaa johon osallistuivat minä, esimieheni, varhaiskasvatuspäällikkö sekä pedagoginen ohjaus- ja koulutustyöryhmä. Lokakuussa 2014 viimeisteltiin vielä toimialasihteerin kanssa kyselyä. Korjasimme saadun palautteen pohjalta muutamaa kysymystä ja muutettiin muutama lisäkysymys pakolliseksi vastaajille. Testiraportin mukaan Likertin asteikon vaihtoehto 5 sotki tulosten tulkintaa, joten pyysimme apua Analystican tukihenkilöltä. Analystican suorittaman hienosäädön jälkeen kysely tulee vielä testaukseen ja sitten kysely jakoon henkilöstölle eli 394 hengelle.

Kysely oli avoinna 7.-28.10.2014 eli kolmen viikon ajan. Sain viikoittain raportit kyselyyn vastanneista toimialasihteerin kautta. 7.10.2014 kysely lähetettiin sähköpostiryhmälle ”varhaiskasvatus”. Toimialasihteerin toimitti minulle pdf- muodossa kyselylomakkeen ja infokirjeen. 8.10.2014 postitin 18 päiväkotiin ja kolmeen perhekerhoon infokirjeen ja kyselylomakkeen sen varalta, että joku ei pääse sähköpostiin. Toimitin myös oman yksikköni kahvipöydälle sekä samassa talossa toimivaan perhekerhoon kyseiset paperit. Lokakuun 2014 esimiespäivässä mainostettiin varhaiskasvatuksen esimiehille kyselyä.

10.10.2014 sain tiedon toimialasihteeriltä, että kyselyyn oli vastannut 33 henkilöä ja lisäksi minulle oli saapunut sisäisellä postilla yksi paperinen versio. 16.10.2014 sain tiedon että vastauksia on tullut 55 sekä minulla oli kaksi kirjallisenä. 17.10.2014 laitoin muistutusviestin kyselystä sähköposteihin ”varhaiskasvatus” kohderyhmälle. 23.10.2014 vastaajamäärä 121 ja sain väliraportin. Paljon oli hyviä vastauksia myös avoimissa kohdissa. Laitoin myös viimeisen muistutusviestin sähköposteihin. 28.10.2014 vastauksia oli Analystican loppuraportin mukaan 138 kpl, tosin raportissa ilmeni, että osa vastaajista oli jättänyt tarveanalyysiin vastaamisen kesken ja vastausmäärä vaihteli kysymyskohtaisesti välillä 97 ja 138.

Loppuvuosi 2014 ja alkuvuosi 2015 kului opinnäytetyön lähdeaineistoa kartuttaen, tarveanalyysin tulosten työstämisessä sekä opinnäytetyön raportin kirjoittamisessa ja viimeistelyssä. Keväällä 2015 opinnäytetyön tulokset raportoitiin varhaiskasvatuspalveluille. Kunnan koulutussuunnitelman mukaisesti oli tarkoitus kouluttaa vertaismentoroinnista kiinnostuneet ohjaajat kevään 2015 aikana, jotta syksyllä 2015 vertaismentorointiryhmät pääsisivät käyntiin syksyllä 2015. Opinnäytetyön valmistuessa ei ollut kuitenkaan hanke edennyt kunnassa. Taustalla vaikuttivat varhaiskasvatuksen monet eri kehittämishankkeet.

3 Mentoroinnin lähtökohdat

Tunkkari-Eskelinen (2005) viittaa Kreikan mytologiaan, jossa Odysseus pyysi luottoystävänsä toimimaan mentorina, ystävänä, opettajana ja tuutorina hänen pojalleen Telemakhosille ollessaan itse poissa hoitamasta vanhemman vastuita ja velvoituksia. Tunkkari-Eskelinen sanoo viittaa Hutchins (1952) todenneen, että mentorointi pohjautuu tähän vanhaan mytologiaan. (Tunkkari-Eskelinen 2005:18.) Myös Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2012: 46) viittaavat mentoroinnin käsitteen etymologian juontuvan antiikin Kreikasta. He myös nostavat esiin mm. Almiala (2008) ja Blomberg (2008) esittämän tiedon, että keskiaikaisesta luostarilaitoksesta nousisivat esiin mentoroinnin toisena osapuolena toimivan uuden opettajan termit noviisi tai noviisiopettaja. Heikkinen ym. mainitsevat, että Roberts (2000) todenneen, että noviisi on nuori kokelas, joka on vihkiytymässä luostarielämään, mutta ei vielä ole saavuttanut riittävää tunnustusta täysiarvoisena ja -valtaisena jäsenenä. Heikkinen ym. myöntävät, että suomalaisessa viitekehyksessä noviisi on vieraantuntuinen termi. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012: 46.)

Heikkinen ja Huttunen (2008:203) myöntävät, että mentorin rooli kokeneena korostuu perinteisissä määritelmissä. Kokeneempi jakaa tietoa, tukea ja verkostoja nuoremmille. Ytimenä nähdäänkin kokeneemman ja nuoremman työntekijän välinen ammatillinen ohjaussuhde. Pitkän työhistorian omaava mentor auttaa mentoroitavaa eli aktoria ammatillisessa kehityksessä, jolloin siirretään jo voimassa olevia käytäntöjä ja käsityksiä, niitä toistetaan ja vahvistetaan, uusien sijaan. Tällöin mentorointi voidaan nähdä kulttuurin säilyttämisenä, eikä ammatillisten käytänteiden uudistamisena. Suhde on tällöin autoritaarinen, hierarkkinen ja mentor on näin ollen ylivoimainen tiedoiltaan ja osaamiseltaan nuorempaan nähden. Viime aikoina mentorointi on kuitenkin alettu nähdä yhdessä tekemisen ja vastavuoroisuuden kulttuurina, jossa mentorin auktoriteetti ei korostu. (Heikkinen & Huttunen 2008: 203-204.)

David Clutterbuck on yhdysvaltalainen tutkija, kirjailija ja luennoitsija. Hän toi Eurooppaan 1980 luvun alkupuolella tuetun mentoroinnin ja oli mukana perustamassa Euroopan mentorointi ja valmennus neuvostoa (EMCC). (Clutterbuckin Internet-sivut.) Clutterbuck on tehnyt jaottelun mentoroitavan odotuksista. Jaottelussa on neljä osa-aluetta, josta voi tunnistaa tilanteen, johon mentorointi sopii riippuen yksilöstä. Ensimmäinen kohta on valmennusta: toivotaan selkeitä tavoitteita, sitoudutaan tavoitteiden saavuttamiseen, ollaan avoimia uusille ideoille ja halutaan palautetta. Toinen kohta on esikuvia, jossa kaivataan neuvoja, pidetään mentoria esikuvana ja annetaan mentorin ohjata, mukaudutaan. Kolmas kohta on kontaktihenkilöitä, jossa halutaan kontaktien luomisessa apua, ehdotetaan itse asioita, joista halutaan keskustella ja esitetään omia näkemyksiä. Neljäs kohta on sparrausta, jossa haetaan itseluottamukselle vahvistusta, osoitetaan avoimuutta valittaessa aiheita ja ollaan myönteisiä käsittelemään omaa tunnetilaa. (Juusela ym. 2000: 22.)

4 Mentoroinnin käsitteet

Heikkinen ym. (2012: 46) sanovat, että klassinen määritelmä pitää mentorointia ammatillisena ohjaussuhteena, jossa kokeneempi, tiedollisesti ja sosiaalisesti arvostettu henkilö on kokemattoman työntekijän ohjaajana ja auttaa oman työn kehittämisessä vrt. keskiaikainen ammattikuntalaitos mestarit vs. kisällit ja oppipojat. (Heikkinen ym. 2012: 46.)

Juusela ym. (2000:16-17) mainitsevat, että mentoroinnilla monenlaisia malleja. Ne voivat olla luonnollisia, tilannekohtaisia, klassisia, osittain strukturoituja, ohjattuja, epämuodollisia, muodollisia ja suunnitelmallisia. Heikkinen ja Huttunen (2008: 203) toteavat, että mentorointi mahdollistaa erityisen hyvin hiljaisen tiedon siirtämisen. Mentorointia voidaan luonnehtia eri tavoin. Sitä voisi kuvata sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi. Mentoroinnissa yhdistyvät yksilön tietäminen ja sosiaalisesti rakentuva tieto yhteisöjen toiminnassa.

4.1 Vertaismentorointi

Kuten aiemmin todettiin, mentorointi voidaan ajatella olevan kokeneemman ja nuoremman työntekijän välisenä kanssakäymisenä. Heikkinen, Tynjälä & Jokinen (2012:47-48) toteavat mentoroinnista hyötyvän molemmat osapuolet myös ryhmät. Tämän näkökulman johdosta ovat muodostuneet vertaismentoroinnin tärkeimmät periaatteet ja pilarit, joita ovat dialogisuus, narratiivisuus, autonomisuus, vertaisuus, konstruktivismi ja integratiivinen pedagogiikka. Suomessa vertaismentorointi on saanut jalansijaa aiemmin esitetyn Osaava-ohjelman avulla, jonka kautta vertaismentorointi on levinnyt valtakunnalliseksi käytänteeksi.

Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2012:73-74) mainitsevat, että vertaismentoroinnin ydin on verme-ryhmä eli vertaismentoriryhmä, mikä kokoontuu lukuvuoden aikana 6-8 kertaa noin 1,5-2 tuntia kerrallaan. Ryhmä tekee toimintasuunnitelman ensimmäisellä kerralla, jossa keskeisintä ovat luottamus ja keskustelun eettisyys. Huomionarvoista on myös opettajan ammatteettisten periaatteiden kunnioittaminen sekä salassapitovelvollisuuden toteutuminen. Ryhmä voi valita teemaksi koko lukuvuoden kattavan esim. monikulttuurisuus tai opetussuunnitelman. Teemat voivat vaihdella myös kokoontumiskertojen myötä, riippuen osallistujien tarpeista ja tavoitteista. Mentori vastaa ryhmän ajankäytöstä ja toimii puheenvuorojen jakajana. Ryhmässä voidaan käyttää kerronnallisia ja toiminnallisia työtapoja. Tavoitteena on informaalin ja formaalin oppimisen tietoinen yhdistäminen.

Heikkinen ym. (2012: 74) mainitsevat, että verme-ryhmissä on tietoinen tavoite yhdistää informaalia ja formaalia oppimista. Perinteinen mentorointi on epämuodollinen eli informaali kehittämisen muoto, jossa kokeneempi on keskustelukumppani kokemattomammalle. Vertaisryhmämentoroinnissa on kyse myös informaalisesta vuorovaikutuksesta, jossa kokeneet kolle-

gat toimivat vuorovaikutuksessa nuoremmille kollegoille. Informaalissa vuorovaikutuksessa nähdään usein kaksi tiedon muotoa: käytännöllinen, kokemuksellinen tieto ja itsesäätelytieto (oman toiminnan säätely). Epämuodollisissa keskusteluissa asiantuntijuuden kolmas muoto eli teoreettinen ja käsitteellinen tieto jää vähäiseksi. Haasteena vertaismentoroinnissa onkin teoreettisen elementin saattaminen osaksi integratiivisen tiedon rakentamista. Kuitenkin juuri toiminnan epämuodollisuus eli informaalisuus nähdään mentoroinnin voimavarana. (Heikkinen ym. 2012: 74-75.)

Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2012: 62) toteavat, että mentorisuhteessa mentorilla on suurempi vastuu kuin mentoroitavalla. Vertaismentoroinnissa kokeneet ja nuoret työntekijät ovat lähtökohdiltaan samassa asemassa. Vain ryhmän vetäjän tehtävään nimetyllä mentorilla on tehtävien vuoksi sellaisia vastuuta ja oikeuksia, joita ei ole muilla. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012: 62.) Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen ja Tynjälä (2012: 38-39) toteavatkin: "mentorointi on ammatillisen identiteetin rakentamisen tukemista, ei arviointia eikä valitseviin kouluyhteisön traditioihin sosiaalistamista."

4.2 Hiljainen tieto

Toikko ja Rantanen (2009) toteavat, että hiljainen tieto (tacit knowledge) liittyy vahvasti kehittämistoimintaan. Ammatilaisen voi olla vaikea määritellä jokin asia, mutta hänellä on siitä vahva käsitys, joka tuottaa hyvää tulosta. (Toikko & Rantanen 2009: 40.) Moilanen (2008: 237) määrittää hiljaisen tiedon olevan näkyvän, kuvattavissa olevan tiedon vastakohtana. Sitä on vaikea tunnistaa ja siirtää osaaajalta toiselle. Moilanen mainitsee, että Sveiby on kuvannut hiljaisen tiedon neljän tekijän avulla, joita ovat osaamisen näkymättömyys "hiljaisuus", toimintälähtöisyys, osaamiseen liittyvät ohjeet ja normit ja osaamisen muuttuva luonne. (Moilanen 2008: 237.)

Juuti (2008:226) sanoo, että työelämässä tunnistetaan, että ikääntyneillä on kokemukseensa perustuvaa tietoa ja osaamista. Tätä ei kuitenkaan pidetä relevanttina, sillä sen katsotaan olevan osin vanhentunutta. Kokemus ei ole työelämässä siten yhtä kuin tieto ja osaaminen. Moilanen (2008: 235) pitää hiljaista tietoa ikääntyvien työntekijöiden vahvuutena. Työpaikalla muut ihmiset ovat keskeisiä hiljaisen tiedon tunnistamisessa ja siirtämisessä. Ikääntyviin työntekijöihin suhtaudutaan työelämässä usein negatiivisin ennakkokäsityksin, mikä on este hiljaisen tiedon siirtämiselle.

Moilanen (2008: 237-238) mainitsee, ettei työntekijän iällä ole merkitystä, vaikka kokemus ja hiljainen tieto nähdäänkin tiiviinä yhdistelmänä. Hiljainen tieto voidaan nähdä yhteydessä käytännön taitoon (knowing how) teoreettisen (knowing what) sijaan. Olennaista on kyky soveltaa tietoa omassa työssään. Moilanen esittää, että Sternberg ja Lubart painottavat niitä taitoja ja tietoja, joilla saavutetaan paras mahdollinen työtulos. Keskeisiksi kysymyksiksi ih-

misistä puhuttaessa nousevat: kehen voi luottaa, kuka tietää parhaimmat ratkaisut ja kenen kanssa kannattaa mm. tehdä yhteistyötä. (Moilanen 2008: 237-238.) Heikkinen ja Huttunen (2008:205) toteavatkin, että mentorointi ei aina tarkoita sanallista toimintaa vaan se voidaan ymmärtää myös yhdessä tekemisenä.

4.3 Konstruktivistinen oppimis- ja tiedonkäsitys

Kauppila (2007: 33-34) toteaa konstruktivismin juurten olevan antiikin Kreikassa ja Roomassa, jossa ulkomuistin merkitys oli korostunut. Konstruktivismin piirteitä voidaan nähdä myös Immanuel Kantin (1724-1804) tietoteoria-ajattelussa, Deweyn progressiivisessa pedagogiikassa sekä Meadin symbolisessa interaktionismissa. Kant uskoi empiirisen tiedon olevan yhdistelmä aisteilla saavutetusta tiedosta ja tietokyvystä. Mead näki sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tietoisuuden, subjektiminän ja objektiminän ilmenevän ja kehittyvän. Tavoitteellinen toiminta edellytti vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Deweyn mukaan parhaiten opitaan arkipäiväisissä ongelmanratkaisutilanteissa. Opiskelijan roolilla oli keskeinen merkitys.

Tynjälä (2000: 36-37) toteaa konstruktivismin olevan paradigma, mikä ei ole yhtenäinen teoria vaan sillä on juuret eri lähteissä ja suuntauksissa. Keskeistä on yksilön itsenä muodostama tieto. Oppiminen on kognitiivista toimintaa passiivisen vastaanottamisen sijaan. Kognitiivisessa toiminnassa yksilö rakentaa jatkuvasti kuvaa maailmasta ja ilmiöistä. Oppijaa ei nähdä täytettävänä, tyhjänä astiana vaan aktiivisena merkityksiä rakentavana toimijana. Konstruktivismista puhuttaessa esiin nousevat eri haarat: radikaali konstruktivismi, sosiokulttuuriset lähestymistavat, symbolinen interaktionismi ja sosiaalinen konstruktivismi.

Heikkinen ja Huttunen (2008: 204-205) viittaavat konstruktivistiseen tiedonkäsitykseen, jossa lähtökohtana toimivat oppijan omat kokemukset ja näkemykset. Nämä ovat muuttaneet myös niin mentorinnin käytänteitä kuin käsitteellisiä merkityksiä. Tällöin mentorointi nähdään muunakin kuin vaan yksisuuntaisena ohjauksena, olennaista on vuoropuhelu, keskustelu tai dialogi. Konstruktivistinen lähestymistapa näkee mentorinnin vastavuoroisena toimintana, jossa tapahtuu ajatusten vaihtoa, tiedon yhteistä rakentamista niin, että kaikki oppivat. Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2012) toteavat, että nykyään yhä enemmän oppiminen nähdään yhteisenä tiedon rakentamisena. Jokainen rakentaa omaa tietoaan ja osaamistaan aiemmin koetun ja opitun perustalle, jolloin ajatukset, käsitykset ja toimintatavat muuttuvat ja kehittyvät. Voidaan sanoa, että käsitys tiedosta ja oppimisesta tukevat mentorinnin lähtökohtia. Oppiminen nähdään erilaisten käsitysten kohtaamisena ja ennakkokäsitysten koettelemisena uuden informaation pohjalta. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012: 64.)

4.4 Ammatillinen kehittyminen

Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2012: 60), että mentorointia tarkastellessa tulee rajata, minkä osaamista tarkastellaan. Lähtökohtaisesti voidaan sanoa, että ammatillisesta osaamisesta kokeneemmalla työntekijällä on enemmän tietoa. Jollain toisella elämän alueella voi nuoremmalla työntekijällä olla merkittävää ja käyttökelpoista tietoa. Osaamisen pääomien suhteet voivat siis vaihdella. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012: 60.)

Heikkinen ja Tynjälä (2012:19-20) toteavat, että ihmiset oppivat erilaisissa elämäntilanteissa. Elämänlaajuinen oppiminen (lifelong learning) tarkoittaa sitä, että oppimista tapahtuu eri elämän konteksteissa mm. työssä, vapaa-ajalla tai koulutuksesta. Oppiminen on poikittaista, horisontaalista oppimista. Laaja-alaisuuden lisäksi oppiminen voi olla elinikäistä oppimista (lifelong learning), mikä on puolestaan pitkittäistä, vertikaalista oppimista.

Kauppila (2007:155) mainitsee sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen liittyvän yhteistoiminnallisuuden, jossa on kyse opetuksellisesta yhteistoiminnasta ja ryhmätoiminnasta. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa kehitetään ja rakennetaan oppimista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen ja Tynjälä (2012: 38-39) toteavat, mentorointiprosessissa korostuvan yhteistoiminnallinen kumppanuus sekä käytännön ja teorian yhdistäminen. Mentorointi ei ole arviointia tai eri traditioihin sosiaalistamista vaan ammatillisen identiteetin rakentamisen tukemista.

4.5 Reflektio

Fonsén (2008: 45) viittaa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) asiakirjaan, jossa laadukas varhaiskasvatus turvataan vahvalla ammatillisella osaamisella ja tietoisuudesta. Ikäkausididaktiikan lisäksi edellytetään tietämystä kehitysvaiheista ja lapsiryhmän ja toimintaympäristön ymmärtämistä. Perustehtävän rinnalla olisi ensiarvoisen tärkeää myös jatkuva toiminnan kyseenalaistaminen sekä arviointi. Reflektiiviset tiedostamisen taidot, tarkastelu ja ymmärrys varhaiskasvatustyön työn toimintatapoja kohtaan ovat jatkuva prosessi.

Engeström on esittänyt Raeithelin (1983) reflektion tyyppien kolmijaon. Ensimmäisessä kohdassa erotetaan toisistaan alkuperäisen sentraation eli keskittymisen omaan itseensä tai oman minän suoriutumiseen annetussa tehtävässä ja sosiaalisessa tilanteessa. Toisessa kohdassa erotetaan toisistaan desentraation eli suuntautumisen ulospäin, yhteiseen tehtävään tai ongelmaan ja kolmannessa erotetaan toisistaan resentraatioon eli huomion suuntaamisen yhteiseen tehtävään ja yhteiseen huomion suuntautuessa ulos ja sisäänpäin eli tehtävään, kontekstiin ja kollektiiviseen sisäiseen dynamiikkaan. (Engeström 2004:97.)

Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen ja Tynjälä (2012: 38) viittaavat Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000) todenneeseen, että opettajan ensimmäisinä työvuosina mentoroinnilla on positiivinen merkitys mm. reflektiivisten taitojen oppimisessa ja kehittymisessä. Aloittelevalle opettajalle yhteistoiminnallisuus, tapahtumien ja kokemusten reflektointi ovat oppimisen kannalta tärkeitä. Jokinen ym. (2012) jatkavat, että aloittelevan opettajan on näin mahdollista kehittää ammatillisuuttaan liittämällä oma ja kollegoiden toiminta oikeisiin arkipäiväisiin asiayhteyksiin ja työssä tapahtuvaan opettajaksi oppimiseen. (Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen & Tynjälä 2012: 38.)

Toom (2008) toteaa, että opettajan pedagogisessa ajattelussa ytimenä on opiskelu, opetus ja oppimisprosessin kokonaisuus. Pedagoginen ajattelu on päätöksentekoa, jota opettaja tekee jatkuvasti opettaessaan eli tällöin opettajan ajattelu on reflektiivistä. Opettaja kohdistaa siinä ajattelun omaan toimintaan joko ennen opetustilannetta tai sen jälkeen, sillä opetustilanteen päätöksenteko on nopeaa, intuitiivista, jossa perustelut tulevat tietoisuuteen vasta tilanteen jälkeen. Toom tuo esiin, että Van Manen (1991) esittämän reflektion neljä muotoa, joilla on oma itsenäinen tehtävä ennen opetusta, sen aikana ja jälkeen. Nämä ovat: ennakkoiva reflektio (ennen interaktiivista vaihetta), interaktiivinen reflektio (interaktiivisessa vaiheessa), erilainen reflektio: huomaavaisuus (interaktiivisessa vaiheessa) ja kokoava reflektio (interaktiivisen vaiheen jälkeen). Nämä esitellyt reflektion muodot toimivat vastavuoroisesti keskenään, toisiaan täydentäen. (Toom 2008: 167-168).

4.6 Näkökulmia mentoroinnin tutkimuksiin

Karjalaisen (2010:51-52, 57, 122-126) tarkasteli mentorointia väitöskirjassaan yhtenä ohjauksen muotona. Aiemmissa tutkimuksissa fokus on ollut aktoreiden kokemuksissa ja mentoroinnin vaikutuksista heidän kehittymiselleen. Suomessa pääpaino mentoroinnin tutkimuksissa on kohdistunut työelämässä toteutettuun mentorointiin mm. Tunkkari-Eskelinen (2005), Jokinen ja Välijärvi (2006). Karjalaisen tutkimusaineisto koostui neljästä mentorointikoulutuksesta, johon kuului 49 ammattilaista. Tutkimusaineistoa kerättiin fenomenografisella tutkimusotteella ja vastauksia haettiin kysymyksiin, millaisia käsityksiä ammattilaisilla on mentoroinnista ja mitkä ovat ammattilaisten mentorointia koskevien käsitysten väliset suhteet.

Karjalaisen (2010: 122-123) mukaan mentoroinnilla voidaan vahvistaa osaamista, jakaa tietoa ja kokemuksia, saada uusia ratkaisuja ja näkökulmia työhön, tukea työssä jaksamista ja tukea työntekijöitä erilaisissa elämän siirtymätilanteissa. Mentoroinnin perusarvoja ovat tasavertaisuus, luottamus ja vapaaehtoisuus. Ainutlaatuisessa prosessissa oppivat niin aktori kuin mentori. Jokainen mentori rakentaa oman kokemustaustan pohjalle mentorointisuhteen ja, jotta suhde onnistuisi, tarvitaan riittävää erilaisuutta. Mentoroinnista hyötyy myös muu työyhteisö ja asiakkaat. Vaikutuksia voidaan nähdä myös yksilöiden yksityiselämässä. Organisaatiolta edellytetään resursseja ja mentorointi onnistuakseen vaatii myös muuta kuin halun ja toiveen

mentorointisuhteesta. Työelämässä tuli esiin haaste elinikäiselle oppimiselle. Työntekijöiden tukena mentoroinnin ohella toimivat lisäksi kollegat ja ystävät. Työpaikalla tunnistettiin mentoroinnin ohella myös muita tukimuotoja mm. työnohjaus, perehdytys ja johtaminen, jotka kietoutuivat toisiinsa.

Karjalainen (2010: 126-130) toteaa, että tutkimuksen mukaan mentorointisuhteen ominaispiirteet, kuten tavoitteellisuus, vastavuoroisuus ja sopimuksellisuus toteutuivat vastavuoroisessa toiminnassa. Toimiva mentorointisuhte vaati molemmilta osallistujalta sitoutumista. Mentorointi tuotti hyötyä koko työyhteisölle. Onnistuakseen mentorointi edellytti myös työpaikalta rakenteellisia tekijöitä ja johtamista sekä koko organisaation sitoutumista. Mentoroinnista vastaavien henkilöiden mentorointiosaaminen ovat keskeistä laadukkaan mentoroinnin toteuttamiseksi ja he vastaavat osaltaan mentoroinnin onnistumisesta. Organisaatiossa olisi tarvetta olla mentorointia koskevaa tukimateriaalia. Lisäksi mentoreiden tulisi tutustua ohjauksen peruslähtökohtiin, mentoroinnin erityispiirteisiin, mentorointiprosessiin ja mentoroinnin periaatteisiin. Myös esimiesten tulisi olla tietoisia henkilöstön kehittämisestä mentoroinnin keinoin ja edistää mentorointia. Myös näyttöön perustuvaa arviointia tarvitaan, mikäli tavoitteena on henkilöstön työssä jaksamisen ja viihtymisen tukeminen ja osaamisen kehittäminen.

Furlongin ja Maynardin tutkimuksessa keskeinen fokus oli olla mentorin työn substanssiosaamisen tukeminen opetusharjoittelijan tehtävissä. Useiden vuosien kokemusten myötä mentoroinnin kehittämisestä he tulivat vakuuttuneiksi siitä, että vaikka tiedon määrä lisääntyi ja ymmärrys prosessista, oli silti vain vähän tietoa siitä, miten voitaisiin parhaiten edistää opetusharjoittelijan ammatillista osaamista. Furlong ja Maynard kysyivät tutkimuksessaan, mitä opetusharjoittelijan tulee oppia koulussa ollessaan. Mikä on ammatillisen osaamisen luonne, jota opiskelijat voivat oppia vain käytännön kokemuksen kautta koulussa ja millä tavoin ammatillinen osaaminen täydentää ja laajentaa muunlaista oppimista, jota voi tehdä muualla. Heidän johtopäätöksensä erottuvat näkökulmasta opettajien peruskoulutukseen mm. opetusharjoittelijat asteittain kehittävät paremmat mahdollisuudet hallita omaa opetustaan. (Furlong & Maynard 1995 introduction.)

5 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tiedon tuotannon tarkoitus on kerätä taustatietoa opinnäytetyön perustaksi. Opinnäytetyöni tavoitteena on verme eli vertaismentoriryhmien saattaminen työmenetelmäksi Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluihin. Opinnäytetyössä tehtiin tieteellinen laadullinen tutkimus, mikä sisälsi osittain määrällisiä elementtejä. Sähköinen kyselylomaketutkimus toteutettiin kunnassa käytössä olevalla Analystica- ohjelmalla. Kysely muodostui 11 kysymyksestä. Tuusulan varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattu tarveanalyysi antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista. Tarveanalyysin perusteella tullaan Tuusulaan luomaan myöhemmin verme-ryhmiä. Kunnassa esitetyn tavoitteen mukaan Tuusulan kunnan kolmeen "keskukseen": Hyrylä, Kellokoski ja Jokela saataisiin kuhunkin perustetuksi ainakin yhdet verme-ryhmät kyselytutkimuksesta esiin nousseiden teemojen ympärille. Tavoitteena on, että varhaiskasvatuksessa toimisi vertaismentoriryhmiä syksyllä 2015.

Tässä opinnäytetyössä kerättiin halukkaiden osallistujien yhteystiedot myöhempää vermen toteutusta varten sekä vastattiin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä ovat Tuusulan kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstön itseilmaistut kehittämistarpeet?
2. Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen kannalta?
3. Millaista apua vertaismentoroinnilla uskotaan olevan perustyön tekemiseen?
4. Miten motivoitunutta varhaiskasvatuksen henkilöstö on sitoutumaan vertaismentoriryhmiin?

Verme on koettu hyvänä mallina Tuusulan opetustoimessa jo muutaman vuoden kokemuksella ja nyt tavoite on siirtää menetelmä myös varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyön on tarkoituksena tuottaa tietoa, jolla verme nähdään toimivana työelämälähtöisenä mallina, jota on kannattavaa toteuttaa. Tarkoituksena on tuoda esiin vastaajien näkemyksiä avointen vastausten muodossa, jossa vastaajien ääni pääsee kuuluviin ja, jotta asiasisällöt säilyvät sellaisina kuin kirjoittaja on ne tarkoittanut. Avoimet vastaukset lisäävät myös opinnäytetyöni luotettavuutta. Mukana on myös kunnassa vuonna 2013 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella ja perehdytysuunnitelmien pohjalta laadittuja strukturoituja kysymyksiä.

Opinnäytetyöllä on tavoitteena selvittää, kuinka moni vastaaja olisi halukas osallistumaan vertaismentorointitoimintaan. Osaltaan kyselyyn vastanneiden määrä kertoo henkilöstön kiinnostuneisuudesta uutta työmenetelmää kohtaan. Vastanneiden osalta kerätään kyselyn yhteydessä halukkaiden yhteystietoja myöhempää ilmoittautumista varten, jolloin ei tarvitse uudestaan ottaa henkilöstöön yhteyttä vaan päästään uudessa työmenetelmässä jo suoraan seuraavaan vaiheeseen eli vertaismentoriryhmien perustamiseen.

Toikko ja Rantanen (2009: 113-114) mainitsevat, että kehittämistoiminnan tavoitteena on tiedontuotanto. Kehittämisprosessissa tuotettu tieto on usein luonteeltaan käytännöllistä ja se tukee kehittämistä. Tiedontuotannolla on merkitystä eri tasoilla. Se vastaa erilaisiin tehtäviin mm. organisaation tai johdon vaatimuksiin, osoittaen toiminnan suunnitelmallisuutta. Tiedontuotannon tavoite voi olla myös toimijoiden ja toiminnan oppiminen ja kehittäminen esim. asiantuntija-ammateissa. Kehittämishankkeen kannalta tiedontuotannon merkitys on tärkeä. Tiedon tuottaminen ja toiminnan suuntaaminen ovat lähekkäisiä asioita ja esimerkiksi arvioinnilla saadaan kehittämisprosessin aikana merkittävää tietoa mm. ideat, käsitteet ja näkökulmat. Tiedontuotannon rooli on merkittävä myös kehittämistoiminnan tulosten siirrettävyydessä.

6 Tarveanalyysin toteuttaminen ja menetelmät

Opinnäytetyössä tehtiin laadullinen tarveanalyysi, mikä sisälsi osittain määrällisiä elementtejä. Sähköinen kyselylomaketutkimus toteutettiin kunnassa käytössä olevalla Analystica-ohjelmalla. Kysely muodostui 11 kysymyksestä, joista kahdeksan oli pakollista kysymystä. Vapaaehtoisia kysymyksiä oli kyselylomakkeen kysymys 4.i sekä kolme viimeistä kysymystä 9.-11. Ne käsittelivät ohjaajakoulutuksen tarvetta, yleisiä ajatuksia vertaismentorointiin liittyen sekä yhteystietojen jättämisen mahdollisuuden.

Tarveanalyysi suunnattiin kunnan varhaiskasvatuksen koko henkilöstölle 394 henkilölle syksyllä 2014, jolla selvitettiin tarkemmin hankkeen tavoitteet ja tarpeet. Tutkimukseen pohjautuaan tarveanalyysissä saatujen vastausten määrä vaihteli välillä 97- 138. Analystican loppuraportissa ilmeni, että osa vastaajista oli jättänyt tarveanalyysiin vastaamisen kesken. Sähköinen kysely mahdollisti laajan kohderyhmän tavoittamisen sekä helpotti tulosten läpikäymistä, sillä Analystica:sta sai tulokset koottuna raportin muodossa. Vastauksia ei kuitenkaan ollut mahdollista yksilöidä analyysivaiheessa. Tarveanalyysistä saaduista tuloksista tehtiin sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi toteutettiin kysymyskohtaisesti eli avoimista kysymyksistä saadut yksittäiset vastaukset teemoiteltiin yläkäsitteiden alle. Luvussa 5.2 aineiston analyysi on esitetty tarkemmin, kuinka sisällönanalyysi on toteutettu.

Tarveanalyysin pohjalta kunnassa suunnitellaan vertaismentoriryhmiä, jolloin kunnan sisällä tarveanalyysissä esiin nousseet teemat jaetaan kunnan osakeskusten osalta aluekohtaisiin ryhmiin, joiden pohjalta luodaan verme-ryhmät Tuusulaan. Tämä tukee myös jo aiemmin viitatus Heikkisen (2012) toteamukseen, että vertaismentoroinnissa olevan kyse nimenomaan työelämälähtöisyydestä ja siitä, että käsiteltävät teemat tulevat osallistujilta itseltään. Opinnäytetyö on näin ollen työelämälähtöinen kehittämisprojekti, jossa kunnan henkilöstö on aktiivisessa roolissa heti alusta alkaen, jolloin heidät saadaan sitoutettua paremmin jatkoa varten. Kuten aiemmin luvussa 3.1 vertaismentorointi todettiin, dialogi on vertaismentoroinnin yksi keskeisimmistä perusperiaatteista.

6.1 Sähköisen tarveanalyysin esittely

Kunnassa vuonna 2013 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella ja perehdytysuunnitelmien pohjalta oli todettu tarve vertaismentoritoiminnalle. Tämän aineiston pohjalta nousi teemat toteuttamalleni tarveanalyysille. Toikko ja Rantanen (2009: 73, 75) viittaavat Witkinin ja Altschuldin (1995) todenneeseen, että tarveanalyysin taustalla voi toimia tilastot, haastattelut tai kyselytutkimukset. Kehittämistoimintaa pyritään määrittämään eri lähdeaineistoista käsin, joiden analysoinnin avulla fokusoidaan ja yksilöidään kehittämistarpeet. Tarkempi toimintasuunnitelma syntyy kehittämistarpeiden priorisoinnin kautta. Toikon ja Rantasen mu-

kaan tarveanalyysi on nykytilan kuvaus ja kehittämistoiminnan sosiaalisen luonteen vuoksi keskeistä on, että kehittämisen keskusteluun osallistuu mahdollisimman moni. Laaja-alaisten vaikutusten edellytyksenä on laaja osallistujajoukko. Jos kehittämiskohteen aihe ei ole kohdeyleisöstä kiinnostava, ei se motivoi osallistumaan. Tarveanalyysin avulla kohdistetaan teema siihen, mistä osallistujat ovat kiinnostuneita. Loogisen viitekehyksen rakentamisen myötä tarkentuvat kehittämiskysymykset.

Vallin (2010) mukaan kyselylomaketutkimus on perinteinen tapa kerätä tutkimusaineistoa. Kyselyn muoto riippuu tarkoituksesta ja kohteesta. Olennaista on kiinnittää huomiota kysymysten asetteluun, sillä ne luovat tutkimuksen onnistumisen perusteet. Kyselylomaketutkimuksessa kysymykset rakennetaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaan ja sen jälkeen kerätään aineistoa. (Valli 2010, 103-104). Tutkimuksessa toteutettu kyselylomaketutkimus mahdollisti laajan vastaaja joukon tavoittamisen. Kyselylomaketta hiottiin yhteistyössä pedagogisen ohjaus- ja koulutustyöryhmän kanssa, jolta opinnäytetyön aihe oli tullut. Tällä tavoin varmistuttiin siitä, että tarveanalyysi vastasi niihin asioihin, joihin oli tarkoitus. Kyselyn alkuosa koostui tausta kartoittavista kysymyksistä 1.-3. Ensimmäinen kysymys oli ”Mikä on tämänhetkinen ammattinimikkeenne? Valitse listalta” Valittavana oli tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituneet ammattinimikkeet: henkilökohtainen avustaja/ryhmäavustaja, lastenhoitaja, lastentarhanopettaja, päiväkodin varajohtaja ja muu. Toisena kysymyksenä kysyttiin vastaajan työpistettä ”Missä työskentelette? Valitse listalta”. Valittavana oli lista kunnan yksiköistä. Kolmas kartoittava kysymys koski työsuhteen luonnetta ”Mikä on työsuhteenne luonne? Valitse listalta”. Valittavana oli toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen. Huomautuksena sijaisille oli ohje valita määräaikainen vaihtoehto.

Kyselyn seuraava kohta 4. a-i käsitteli henkilöstön kehittämistarpeiden selvittämistä ”Verme eli vertaismentoriryhmillä tuetaan mm. perehdytystä, työntekijöiden kiinnittymistä lapseen, sitoutumista työhön ja uusien työ- ja toimintatapojen tukemista, jaetaan kollegiaalista tukea ja vahvistetaan ammatti-identiteettiä.” Kysymys toteutettiin strukturoiduilla kysymyksillä ja vastaaminen tapahtui Likertin-asteikolla 1-5, jossa 1= ei lainkaan tärkeä, 2= jonkin verran tärkeä, 3= melko tärkeä, 4= erittäin tärkeä ja 5 = en osaa sanoa. Kyselylomakkeessa asioita voidaan kysyä esimerkiksi avoimilla kysymyksillä, valmiilla vastausvaihtoehdoilla tai järjestysasteikkoisilla mittareilla mm. Likertin asteikkoa, Flechen asteikkoa tai VAS- mittaria. (Valli 2010, 117.) Avoimia kysymyksiä on mahdollista analysoida myös tilastollisin menetelmin tai analysoida laadullisella tarkastelulla, jolloin vastaukset jaetaan teemoihin. Avointen kysymysten hyvä puoli on, että vastausten joukossa voi olla hyviä, odottamattomia ideoita ja vastaajien mielipide saadaan esiin perustellusti. Miinuspuolena on usein heikko vastausprosentti sekä epätarkat ja ohi aiheen vastaaminen. Lisäksi avoimet kysymykset ovat analysoitaessa työläitä, luokittelu ja tulosten laskeminen on muita menetelmiä hitaampaa. (Valli 2010, 126.) Strukturoitua kysymystä seurasi kaksi avointa kysymystä koskien ajatuksia vertaismentoroinista työn kehittämisen ja perustyön näkökulmasta. Kysymys 5. ”Mitä ajatuksia vertaismento-

rointi herättää oman työn kehittämisen näkökulmasta?” ja kysymys 6. ”Millaista apua uskoisitte vertaismentoroinnista olevan perustyönne tekemiseen?” Nämä teemat keräsivät paljon eriläisiä kommentteja. Sisällönanalyysin kannalta kysymykset olivat hieman liian laajoja vastaajamäärä huomioden. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009: 198-200) toetavat, että kyselytutkimuksessa avoimet kysymykset tarkoittavat kysymystä, joissa esitetään vain kysymys ja jätetään tyhjä tila vastaamiselle. Monivalintakysymyksissä on numeroidut vastausvaihtoehdot, joihin vastaaja merkitsee rastin valmiiseen vastausvaihtoehtoon tai useampaan, annetusta ohjeesta riippuen. Avoimen kysymyksen ja strukturoidun kysymyksen välimuodossa valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen esitetään avoin kysymys, jolle on vastaustilaa. Ja kolmantena vaihtoehtona on asteikko eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi, joissa vastaaja valitsee väittämistä, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä kuin on väitetty. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 198-200.)

Avoimia kysymyksiä seurasi kaksi strukturoitua kysymystä koskien halukkuutta osallistua vertaismentoriryhmään, kysymys 7. ”Olisitteko valmis sitoutumaan ja osallistumaan vertaismentoriryhmään, jos sellainen perustettaisiin alueellanne. Vertaismentoriryhmän koko tavallisesti noin 4-10 henkeä. Kokoonnumisia esim. kerran kuukaudessa noin 1-11/2h kerrallaan työajalla.” tai toimia sen ohjaajana. Annettuja vaihtoehtoja oli kolme: kyllä, en ja en osaa sanoa. Kysymys 8. ”Olisitteko kiinnostuneet Verme-ryhmän ohjaajan tehtävistä eli toimimisesta pienryhmän vastuuhenkilönä, mikäli Teidät koulutettaisiin tehtävään”. Kyselyn loppu koostui vapaaehtoisista avoimista kysymyksistä ja seuraava avoin kysymys liittyi edelliseen ja siinä kerättiin tietoa siitä, mitä ohjaajaksi halukkaat toivoivat ohjaajakoulutukselta. Kysymys 9. ”Jos vastasit kyllä kohtaan 8., minkälaista koulutusta kokisitte tarvitsevanne tehtävää varten?” Tätä seurasi vielä kysymys koskien henkilöstön mielipidettä vertaismentoriryhmiin liittyen. Kysymys 10. ”Mitä muuta haluaisitte sanoa kunnan suunnitelmaan vertaismentoriryhmiin liittyen?” Kyselyn viimeisin kohta ja oli vapaaehtoinen. Kysymys 11. ”Jättäkää yhteystietonne (nimi ja sähköpostiosoite), mikäli olisitte mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan vertaismentoriryhmään.” Kyselyn lopussa kiitettiin vielä vastaamiseen kuluneesta ajasta ja kerrottiin vastausten käsittelemisestä luottamuksellisesti.

6.2 Aineiston analyysi

Saadut vastaukset jaettiin pää- ja alaluokkiin esiin nousseiden teemojen pohjalta. Kerätyistä aineistoista tehtiin sisällönanalyysi. Tuomi ja Sarajärvi (2009: 91) toteavat, että sisällönanalyysimenetelmänä sopii käytettäväksi kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysi on sekä metodi että väljä teoreettinen kehys liitettäessä erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysi voi olla kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. Tuomi ja Sarajärvi (2009: 95) mainitsevat, että laadullisessa analyysissä yleisesti puhutaan induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Määrittely tapahtuu tutkimuksessa käytetystä logiikasta, yksittäisestä yleisiin (induktio) tai yleisestä yksittäiseen (deduktio). Aineistolähtöi-

sessä analyysissä tutkimusaineistosta on tavoitteena luoda teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun pohjalta. Analyysiyksiköt eivät ole ennalta sovittuja tai harkittuja. Tutkimuksessa metodologiset sitoumukset ohjaavat analyysia.

Sisällönanalyysi toteutettiin opinnäytetyössä siten, että saatu data jaettiin ala - ja yläluokkiin Exceliä apuna käyttäen. Seuraavaksi Taulukossa 1 ja 2 on esitetty alkuperäisten ilmauksien muodostaminen pelkistettyihin ilmaisuihin tarveanalyysin kysymyksissä 5 ja 6.

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA |
|--|---------------------------------|
| Oman työn kehittyminen Uuden oppiminen Tarpeellinen työtap | Ammatillinen kehittyminen |
| Kokemusten, ajatusten, tiedon-aidon jaka- minen ja siirtämisenä | Hiljainen tieto |
| Työtovereiden tuki Ajatusten vaihto | Vertaistuki |
| Motivaatio Työn mielekkyys Sitoutuminen Voimavarat ja työssäjaksamisen tukeminen | Motivaatio ja työssä jaksaminen |
| Reflektio Itsearviointi Työn ja työtapojen arviointi Arvojen arviointi | Reflektio ja arviointi |
| Työnohjaukseen liittyvät asiat Oman työnarvostaminen Uusi työntekijä työuran alussa Eri talojen toimintatapojen yhtenäistäminen | Muut |
| Laadukas kehittäminen Pedagogiikka ja haastavat tilanteet Uudet toimivat toimintatavat ja käytännöt | Pedagogiikka |
| Ajanpuute | Aikaresurssit |

Taulukko 1. Kysymys 5. Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen näkökulmasta?

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA |
|--|---|
| Uudet ideat, hyvät käytännöt ja näkökulmat Ammatillinen keskustelu Pohdinta, ajatusten ja kokemusten herättäminen ja jakaminen Ammatillinen kehittyminen ja työnkehittäminen | Ammatillinen kehittyminen |
| Itsevarmuus, luottamus Tukea työhön Uusia näkökulmia ja vahvistusta omille ajatuksille | Itsevarmuus |
| Työmotivaation tukeminen Työssäjaksaminen Työhyvinvoinnin tukeminen Voimavarat | Motivaatio ja työssä jaksaminen |
| Vaihtoehtoiset toimintatavat Työvälineet ja menetelmät Tukea haastaviin tilanteisiin | Pedagogiikka (työvälineet ja haastavat tilanteet) |
| Pedagogiikan vahvistaminen Perehdytys Työn näkeminen ja tekeminen eri/uudella tavalla Työnkuvan selkeyttäminen Työyhteisön jännitteiden purkaminen Toimintatapojen yhdenmukaistaminen Työn keskeisimmän sisällön fokuoiminen | Muut |
| Reflektio Oman kasvun ja kehittymisen kohteet Työn arviointi | Reflektio ja arviointi |
| kollegiaalinen tuki Vertaistuki | Vertaistuki |
| Tiedon siirtäminen Hiljainen tieto | Hiljainen tieto |

Taulukko 2. Kysymys 6. Millaista apua uskoisitte vertaismentoroinnista olevan perustyönne tekemiseen?

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää henkilöstön kehittämistarpeet. Työn lähtökohtana oli eettisyyden toteutuminen. Eettisyyttä on lisännyt työn läpinäkyvyys mm. opinnäytetyöprosessin kattava hankepäiväkirja sekä tiedottaminen henkilöstölle tarkasti työn sisällöistä ja tavoit-

teista. Lisäksi opinnäytetyö raporttiin on tarkasti kirjattu, miten kehittämistoiminta on edennyt. Toikko ja Rantanen (2009: 128) toteavat, että kehittämistoiminnan tavoitteena ovat usein positiiviset tulokset, kuten hyvien käytäntöjen kehittäminen. Toikko ja Rantanen nostavat esiin, että mm. Uusitalo (1991) on todennut, että myös kehittäjän ja kehittämistoiminnan suhde toimeksiantajaan tai rahoittajaan voi luoda erilaisia etunäkökulmia.

Opinnäytetyön aihe tuli suoraan työnantajalta ja se oli omaa perustyötäni, lastentarhanopettajan työtä, kuitenkin aika kaukana. Tästä syystä olen tehnyt opinnäytetyötäni ns. ulkopuolisen roolista. Tämä on lisännyt opinnäytetyöni eettisyyden toteutumista. Tuomi ja Sarajärvi (2009: 136) kertovat laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltavan valideetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Valideetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tarkasteltu sitä mitä luvattu ja reliabiliteetti tulosten toistettavuutta.

Opinnäytetyöaineisto koostui sähköisestä materiaalista, joka kerättiin anonyymisti. Sähköinen vastaaminen lisäsi vastaajan tunnistamattomuutta. Vastaajasta ei jäänyt jälkiä, joiden kautta ketään voitaisiin myöhemmin tunnistaa. Sähköinen vastaaminen varmisti mielestäni sen, että vastaaja pystyi vastaamaan kolmen viikon vastausaikana, kun hänelle parhaiten sopi ja pystyi avoimesti vastaamaan juuri niin kuin halusi.

Eettisesti arveluttava kysymys kyselyssäni oli se, että lopuksi vastaaja voi jättää yhteistietonsa, niin halutessaan, jotta myöhemmin saadaan muodostettua vertaismentorointiryhmiä, mikä on kyselyn tavoitteena. Ilman yhteystietojen antamista olisi vermeryhmiä perustettaessa tehtävä uusi kysely koko henkilöstölle, jotta ilmoittautumiset saataisiin kokoon. Mielestäni tästä syystä on perusteltua, että vastaaja voi halutessaan jättää yhteystietonsa mahdollista ilmoittautumista varten, mutta tämä ei vielä sido vastaajaa mihinkään. Analystican loppuraportti ei yksilöinyt vastauksia eli myöhemmin luvussa 6 esitetyt tulokset suurin aineisto sitaatein ovat anonyymeja, sillä Analystica kokosi tulokset luetteloksi, josta ei ollut mahdollista erottaa yksittäisen vastaajan jättämiä vastauksia. Kaikki saadut vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja kerätyt aineistot tuhotaan, kun vertaismentorointiryhmät on saatu luotua.

Eskola ja Suoranta (1998:210-211) toteavat, että laadullisessa tutkimuksessa arviointi kohdentuu tutkimusprosessin luotettavuuteen. Tutkija toimii keskeisimpänä tutkimusvälineenä ja luotettavuuden arviointi kiteytyy tutkimusprosessin luotettavuuden arviointiin. Pohdittaessa arvioinnin luotettavuutta, tulee kiinnittää huomiota uskottavuuteen, siirrettävyyteen, varmuuteen ja vahvistuvuuteen. Uskottavuus on yksi keskeinen käsite, mikä tarkoittaa sitä, että tutkijan on varmistettava vastaavatko hänen käsitteellistykset ja tulkinnat tutkittavien käsitteitä. Tulosten siirrettävyys tietyn ehdoin on yksi luotettavuuden kriteeri. Tutkimuksen varmuutta tukevat tutkijan ennako-oletukset. Vahvistuvuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, että tulkinnat saavat tukea muista saman ilmiön tutkimuksista.

Toikko ja Rantanen (2006: 407) mainitsevat, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereistä puhuttaessa esiin nousee usein vakuuttavuus tai uskottavuus. Tällöin tutkimusprosessin ja aineiston tarkka analyysi korostuvat. Näitä luotettavuuskriteereitä voidaan korostaa myös kehittämistoiminnassa. Kehittämistoiminnalla saatu kokemustieto on myös mahdollista siirtää eteenpäin huolellisesti ja monipuolisesti arvioidun ja kuvatun tiedon myötä. Olennaista on selkeä dokumentointi ja oppimiskokemusten kriittinen arviointi. Lisäksi teoreettisten lähtökohtien analyysi tukee kehittämistoiminnan tulosten laajempaa merkitystä.

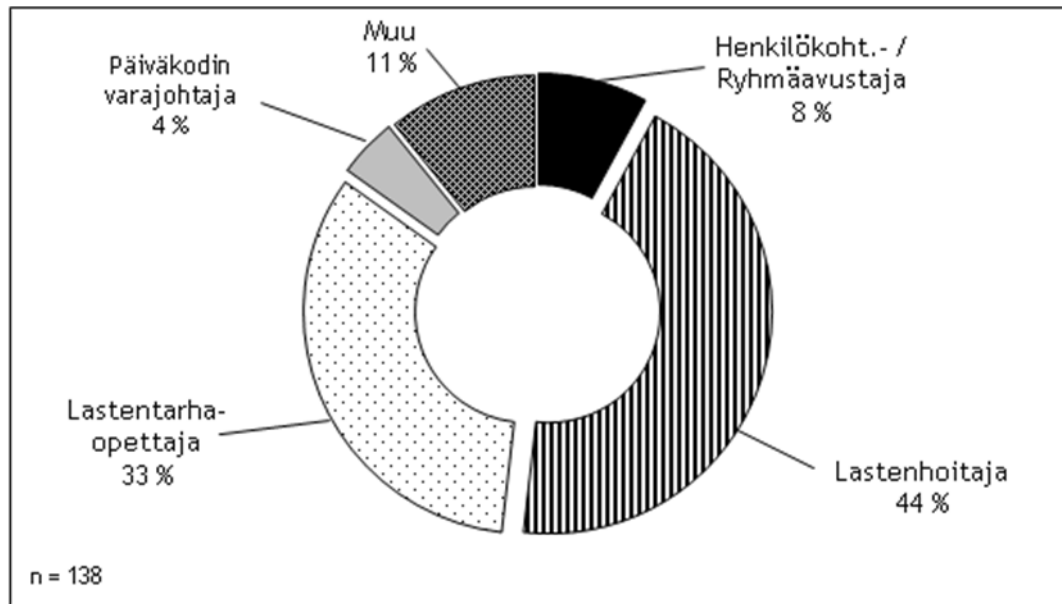
7 Tulokset

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi on aineistolähtöistä. Analysoinnissa aineistosta jäsennetään tutkimuksen kannalta merkitykselliset teemat. (Kiviniemi 2001: 68.) Kyselylomakkeesta (Liite 5) saaduista vastauksista on tehty sisällönanalyysi ja avointen kysymysten vastaukset on jaettu ala- ja yläluokkiin Excelin avulla. Luokat on esitelty luvussa 5.2 Aineiston analyysi. Tuloksiin otettu esiin suoria lainauksia, jotta vastaajien ääni pääsee mahdollisimman hyvin kuuluviin. Tulokset esitetään kyselylomakkeen runkoa noudattaen: vastaajien taustatiedot, henkilöstön kehittämistarpeet, vertaismentorointi oman työn kehittämisen ja perustyön näkökulmasta ja halukkuus osallistua vertaismentorointiryhmään.

7.1 Vastaajien taustatiedot

Kehittämistoiminnassa tehdyn tarveanalyysin vastaajamääräksi saatiin 138 vastausta tulosraportin perusteella. Kysely lähetettiin kaikkineen kunnan varhaiskasvatuksen 394 työntekijälle sähköpostin välityksellä. Vastausprosentti oli näin ollen 35 %. Kuitenkin osaan kysymyksistä saatiin vähemmän vastauksia, vastausmäärä vaihteli välillä 97-138. Tätä selittää se, että osa kyselyyn vastaajista oli jättänyt vastaamisen kesken. Kysely toteutettiin kunnassa käytössä olevalla Analystica-ohjelmalla.

Ammattinimikkeitä koskevia vastauksia saatiin yhteensä 138 kappaletta. Ammattinimike jakautui seuraavasti: henkilökohtainen avustaja tai ryhmäavustaja 11 kpl (8 %), lastenhoitajaa 61 kpl (44 %), lastentarhanopettaja 46 kpl (33 %), päiväkodin varajohtaja 6 kpl (5 %), muu mikä 14kpl (11 %), jossa mainittiin mm. esimies, perhekeskusohjaaja, kelto (kiertävä erityislastentarhanopettaja), erityislastentarhanopettaja, perhepäivähoitaja, varahenkilö, kiertävä lastenhoitaja, lastentarhanopettajan viransijaisuus, esimies ja esiluokan opettaja. Vastanneiden joukossa saattaa olla niitä, jotka ovat aloittaneet ja lopettaneet kyselyyn vastaamiseen useampaan kertaan.



Kuva 1. Vastaajien ammattinimikkeet (%).

Huomionarvoinen seikka on se, että lastenhoitajia vastasi kyselyyn vain 15 enemmän kuin lastentarhanopettajia, vaikka lastenhoitajien (145) määrä kunnassa on paljon suurempi kuin lastentarhanopettajien (91). Lastentarhanopettajien vastausprosentti oli näin ollen tarveanalyysissä 51 %, kun lastenhoitajilla se oli 42 %.

Yksittäisen päiväkotiryhmän rakenne Tuusulassa on usein kaksi lastenhoitajaa ja yksi lastentarhanopettaja, riippuen ryhmästä. Tässä vastaajamäärässä on nähtävissä mahdollisesti lastentarhanopettajilla käytössä oleva suunnitteluaika 1,45h/viikko, joka usein vaatii tietokone-työskentelyä, jolloin kyselyyn vastaaminen on ollut luontevampaa kuin lastenhoitajilla, joilla ei ole suunnitteluaikaa ellei toisin sovita tai se, että lastentarhanopettajat ovat olleet koulutusmyönteisempiä vertaismentorointia kohtaan.

Vastaajan perustietoja selvitettiin myös työyksikkö kohtaisesti. Tämä toteutettiin talokohtaisella listalla, sillä kunnan keskusten alle yksittäisen työntekijän ei ole helppo nimetä omaa työpistettään alueen mukaan, mikä vaikeuttaisi myöhemmin verme-ryhmien perustamista. Talokohtaisesta listasta on jatkossa helpompi muodostaa verme-ryhmiä. Talokohtaisesti vastausprosentti vaihteli välillä 1 % -27 %. Tämä selittyy yksiköiden koon perusteella, sillä kyselyn jakaumaprocentin ollessa täydet 100 %:ia yksittäinen yksikkö ei ole voinut saada sataa vastausprosenttikseen, vaikka kaikki olisivat vastanneet kyselyyn. Todennäköisesti taloissa oli myös erilailla markkinoitu kyselyä, mikä vaikutti vastausmäärän vaihteluun. Vastaajien talokohtaista vastaajamäärää ei esitetä tässä työssä, sillä se on keskeinen kysymys vasta vertaismentoriryhmiä muodostettaessa.

Työsuhteen luonnetta koskevaan kysymykseen vastasi 136 vastaajaa. Vastaajista oli 113 kpl (83 %) toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja 23 kpl (17 %) määräaikainen työsuhde. Työsuh-

teen luonteen ilmoittaminen on tärkeää verme-ryhmiä muodostettaessa, sillä työsuhteissa, erityisesti määräaikaissa, saattaa tapahtua muutosta tarveanalyysin toteuttamisen ja ryhmien muodostamisen välillä. Vertaismentorointiryhmiin osallistuminen ei edellytä kuin voimassa olevan työsuhteen, sen luonteella ei ole merkitystä. Vastausten perusteella suurimmalla osalla kunnan henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, mikä edesauttaa koulutus-suunnitelmien laadintaa pidemmällekin aikavälille.

7.2 Henkilöstön kehittämistarpeet

Kysymyksessä 4., pyydettiin arvioimaan työn osa-alueiden tärkeyttä omassa työssä tällä hetkellä asteikolla: 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = jonkin verran tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = erittäin tärkeä, 5 = en osaa sanoa.

Vastaukseksi saatiin kaikkiin kahdeksaan kysymykseen eniten kohtaan eli 4 erittäin tärkeä. Likertin-asteikko ja kysymysten asettelu eivät mahdollistaneet suurta vastausten variaatiota. Vastausvaihtoehto 5= en osaa sanoa on jätetty pois vastausten lukumäärästä (n) ja tilastollisia mittareita (\bar{x}) ja (σ) laskettaessa.

| KYSYMYKSET | n | KA | σ |
|--|----|-----|----------|
| 4.a Kuinka tärkeänä pidätte perehdytykseen (esim. työtehtävä, talon/kunnan toimintatapoihin ja ohjeisiin) liittyvää tukea? | 99 | 3,8 | 0,5 |
| 4.b Kuinka tärkeänä pidätte työn käytänteisiin (esim. perustyön tekeminen, työnkuva yms.) liittyvää tukea? | 99 | 3,7 | 0,6 |
| 4.c Kuinka tärkeänä pidätte työn asiasisältöihin (esim. lapsen kasvu ja kehitys, esiopetus) liittyvää tukea? | 98 | 3,7 | 0,5 |
| 4.d Kuinka tärkeänä pidätte perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyviä keinoja, toimintamalleja tai uusia käytäntöjä? | 98 | 3,8 | 0,4 |
| 4.e Kuinka tärkeänä pidätte omahoitajuuteen liittyvää tukea? | 98 | 3,5 | 0,7 |
| 4.f Kuinka tärkeänä pidätte ammatilliseen kehittymiseen liittyvää tukea? | 98 | 3,8 | 0,4 |
| 4.g Kuinka tärkeänä pidätte työyhteisöön liittyvää tukea? | 98 | 3,6 | 0,6 |
| 4.h Kuinka tärkeänä pidätte työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvää tukea? | 97 | 3,7 | 0,5 |

Taulukko 3. Työn osa-alueiden tärkeyden arviointi asteikolla 1-4. Keskiarvo ja keskihajonta.

Taulukon tarkastelu osoittaa, että eniten hajontaa vastaajien välillä tapahtui kysymyksissä 4.b työn käytänteisiin, 4. e omahoitajuuteen ja 4.g työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä, joissa keskihajonnat olivat välillä 0,6-0,7. Keskihajonta vaihteli välillä 0,4-0,5 muissa kysymyksissä eli vastaajat olivat melko samaa mieltä koskien perehdytystä, työn asiasisältöjen, ammatilliseen kehittymiseen kuin työhyvinvointiin ja työssä jaksamisen tukemiseen liittyvän tuen tärkeydestä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että kyselylomakkeessa kysymyksessä 4. a-h esitetyt kaikki teemat olivat sellaisia, joihin henkilöstö koki tarvitsevansa tukea ja joita henkilöstö piti tärkeänä. Vastaajat olivat varsin yksimielisiä, eikä mikään teema noussut ylitse muiden. Vastaajien yksimielisyys selittyy osaksi sillä, että kyselylomaketta laadittaessa tukena käytettiin kunnassa vuonna 2013 tehtyä hyvinvointiselvitystä sekä perehdytysuunnitelmia, josta teemat nostettiin eli kysymysten laadinnan pohjalla oli jo aiemmin tiedostetut tarpeelliset teemat. Näin voidaan olla varmoja siitä, että kunnassa ollaan menossa oikeaan suuntaan perustettaessa vertaismentoriryhmiä.

Seuraavassa eräs vastaaja kommentoi tekemiään valintoja ja nimenomaan sitä, että eri kysymyksiä oli vaikea arvottaa eriarvoiseen asemaan:

”Toivon, että kaikki päivähoidon työntekijät saisivat näissä asioissa aina tukea tarvittaessa, siksi valitsin kaikkiin erittäin tärkeä.”.

Henkilöstön kehittämistarpeiden strukturoitujen kysymysten jälkeen oli vastaajilla mahdollisuus vapaaehtoiseen avoimeen vastaukseen, jossa oli mahdollista kertoa edellä mainittujen lisäksi teemoja, joihin kaivattaisiin tukea. Vastauksen jätti 21 vastaajaa. Kuvassa 2 on esitetyt teemat, suluissa merkintä aineistosta saadun datan määrä. Nimetyt teemat, jotka nousivat esille olivat:

Kysymyksessä 4. a-h mainitut teemat (3)
 En osaa sanoa (3)
 Haastavat asiakastilanteet (2)
 Perehdytys (2)
 Tieto- ja viestintätekniikka (2)
 Mediakasvatus (1)
 Työssä jaksaminen (1)
 Suunnittelu-aika ja työvuorosuunnittelu (1)
 Pedagogiikka (1)
 Paritiimityöskentely (1)
 Vasu-prosessi (1)
 Työpaikkakiusaaminen (1)
 Yhteistyöverkostot (lastensuojelu, perhetyö) (1)
 Lto:n ammatti-identiteetin vahvistaminen (1)

Kuva 2. Nimetyt luokat, joihin toivottiin työssä tukea.

Luokat, jotka saivat enemmän kuin yhden maininnan datassa olivat haastavat asiakastilanteet, perehdytys ja perheet ja tieto- ja viestintätekniikka. Seuraavaksi poimintoja vastaajien jättämistä kommentaareista esiin nousseisiin teemoihin liittyen.

Haastavat asiakastilanteet tulivat esiin vastauksissa:

”Erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentelemiseen.”

”Haasteelliset lapset ja perheet.”

Kunnan perehdytysuunnitelmien pohjalta esiin noussut tarve perehdytykseen liittyvästä tuen tarpeesta tuli siis ilmi myös henkilöstön vastauksista, vaikka teema oli esillä jo aiemmassa kysymyksessä 4. a-h.

”Uuden tiimin tai esim. sijaisen, sopeuttaminen ja ”ryhmäytyminen”.

”Koko työyhteisön tuki tärkeää uudelle työntekijälle, näin työntekijä kokee tul-
leensa huomioduksi ja kuuluvansa työyhteisöön.”

Tieto- ja viestintätekniikka on ollut pinnalla varhaiskasvatuksessa ja sen tiimoilta on kunnassa käynnissä hankkeita, joilla päivitetään yksiköihin tieto- ja viestintätekniikkaa. Uudistuva tek-
niikka puhutti. Ajankohtainen teema ja se nousi vastauksissa esiin lisääntyvänä koulutustar-
peena.

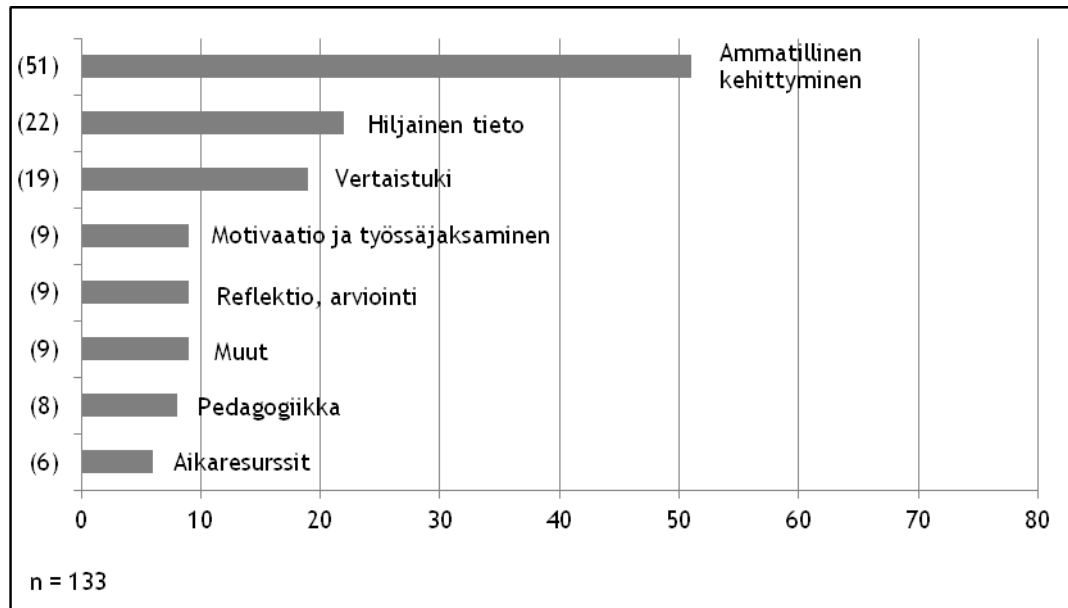
”Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämiseen (=laitteiston käyttö) varhaiskasva-
tuksessa. On osana mediakasvatusta, joka on osana varhaiskasvatussuunnitel-
man sisältöä.”

Tässä maininta eräästä vastaajasta, joka korosti, että asioita ei pitäisi arvottaa (kuten tarve-
analyysin kohdassa 4 pyydettiin tekemään), vaan olisi ajateltava enemmän asioita kokonai-
suuksina. Vastaaaja kiteytti hyvin ajatuksena:

”Minusta on tärkeää saada tukea ja ohjausta kaikkeen työhön ja työyhteisöön
liittyen, asioita ei voi laittaa tärkeysjärjestykseen, koska niitä on ajateltava
kokonaisuutena ja vain siten työntekijä voi olla täysillä mukana.”

7.3 Vertaismentorointi oman työn kehittämisen ja perustyön näkökulmasta

Vertaismentorointi oman työn kehittämisen näkökulmasta keräsi vastauksia yhteensä 98 kpl.
Käsitteen perässä on merkintänä suluissa kyselyssä kerääntyneistä huomioiden (datan) mää-
räästä. Samassa vastauksessa saattoi olla viitteitä useammasta eri teemasta riippuen avoimen
vastauksen pituudesta. Sisällönanalyysissä olen teemoitellut datan yläkäsitteiden alle. Tee-
moittelu on esitetty luvussa 5.2 taulukossa 1. Tulokset on kuvattu kuvassa 3 käyttäen pylvä-
sdiagrammeja havainnollistamaan saadun datan jakautumista eri teemoihin.



Kuva 3. Vastaajien ajatuksia vertaismentoroinnista oman työn kehittämisen näkökulmasta (data).

Vastaajat osasivat hyvin kuvata kehittämistarpeitaan. Eniten mainintoja tuli teemoihin ammatillinen kehittyminen, hiljainen tieto, vertaistuki, motivaatio ja työssä jaksaminen sekä reflektio ja arviointi. Vastauksista suurin osa käsitteli ammatillista kehittymistä ja useissa vastauksissa viitattiin työn kehittämisen, uuden oppimisen ja tiedon jakamisen teemaan. Tässä vastaajien esimerkkejä ammatilliseen kehittymiseen liittyen.

”Oman työn kehittäminen on hyvä asia. Uudet tuulet tuovat yleensä uusia toimivia toimintatapoja eikä jäädä ”junnaamaan” tuttuihin ja turvallisiin malleihin.”

”Erittäin hyvä menetelmä tuoda ajatuksia ja kokemuksia toisille. Mahdollisuus jakaa hyväksi havaittuja toimintamalleja muille. Yhdessä pohtia miksi joku asia ei toimi meillä kun taas jossain muualla se on erittäin hyvä käytäntö. Mitä siinä voisi tehdä toisin.--”

”Omaan työhön voisi näin melkein 15 työvuoden jälkeen saada lisää perspektiiviä, tukea työuraa aloittelevia ja saada hedelmällisiä keskusteluja.”

”Hyvä asia, jos työntekijät voivat jakaa ammatillista osaamistaan sekä vaihdella eri näkemyksiä toistensa kanssa. Kun antaa, niin samalla saa itse!”

Ammatilliseen kehittymiseen liittyvien lukuisten vastausten perusteella voidaan todeta, että kunnassa on selvä tarve verme-ryhmille erityisesti henkilöstön ammatillisen kehittymisen näkökulmasta, jota kautta päästään myös kehittämään varhaiskasvatuksen laatua. Yhdessä poh-

timinen ja hyvien käytäntöjen jakaminen ja työn kehittäminen koettiin tukevan työssä jaksamista.

Hiljaista tietoa koskevia vastauksia tuli myös verrattain paljon. Vastaajat tunnistivat myös tarpeen hiljaisen tiedon siirtämiselle. Hiljaisen tiedon siirtäminen olisi mahdollista vertaisryhmässä, jossa voitaisiin jakaa uusia näkökulmia ja erilaisia toimintamalleja. Yhteisen pohdinnan kautta avartuisi uusia mahdollisuuksia.

”Erittäin hyvä menetelmä tuoda ajatuksia ja kokemuksia toisille. Mahdollisuus jakaa hyväksi havaittuja toimintamalleja muille. Yhdessä pohtia miksi joku asia ei toimi meillä kun taas jossain muualla se on erittäin hyvä käytäntö. Mitä siinä voisi tehdä toisin.--!

”Mentoroinnin avulla saa uutta tietoa ja pystytään miettimään useamman ihmisen kesken miten omaa työtä voisi tehdä toisella tavalla.”

”Ajatusten jakaminen työkavereiden kanssa auttaa aina saamaan uusia näkökulmia asioihin.”

Vertaistukeen liittyviä vastauksia tuli esiin myös paljon, kaikkiaan kolmanneksi eniten ammatillisen kehittymisen ja hiljaisen tiedon jälkeen. Vastauksissa vertaistuki nähtiin keinona työn kehittämiseen, voimavarana ja työn mielekkyyden tukijana. Vastauksissa nousi esiin myös se, että työssä ei ole aikaa keskusteluille, mikä koettaisiin kuitenkin tärkeäksi.

”Erittäin tärkeää on vertaistuki, koska arjessa ei ole aikaa pysähtyä miettimään eri keinoja työn kehittämiseksi. Oma aika miettiä kehittämistä on tärkeä.”

”--Oivallinen paikka saada vertaistukea arjessa oleviin haasteisiin ja pohtia niihin ratkaisumalleja. Hyviä ja toimivia käytäntöjä kannattaa jakaa muillekin.”

”Osaamista on hyvä jakaa. Lisää työn mielekkyyttä.”

”Kollegiaalinen tuki on hyvin tärkeää ja keskusteluille ei ole aikaa työn lomassa.”

Vertaistuen tarve oli ilmeinen. Mielenkiintoista, että työ jota tehdään usein tiimeissä, joilla pitäisi olla mm. tiimipalaveriaika viikoittain, koettiin yhä, että keskustelulle kaivattaisiin lisää aikaa. Tämä selittynee sillä, että tiimipalaveriajat kuluvat lapsiryhmän akuutteihin asioihin ja suunnitteluun, eikä ns. epävirallisemmalle keskustelulle jää aikaa tai sille, että pohtisi jotakin tiettyä tarpeelliseksi koettua teemaa. Tällainen tapahtuu omien kokemusten mukaan suun-

nittelupäivissä, joissa henkilöstöltä on tullut aihe. Lisäksi yhteistyössä varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa käydyissä ohjaustilanteissa on ollut aikaa enemmän case-tyyppiseen työskentelyyn. Lapsiryhmässä työskentelyyn ei kuulu esim. ”lasten päiden yli keskustelua”, joten olisi todella tärkeää, että olisi aikaa keskustelulle sille sopivissa foorumeissa.

Motivaatiota ja työssä jaksamista nousivat myös vahvana teemana vastauksissa. Teema on erityisen tärkeä ja oli hyvä, että se keräsi myös mainintoja. Motivaatiota ja työssä jaksamista koskeissa vastauksissa painottui työtä tukevien voimavarojen tärkeys sekä uudet näkökulmat työhön.

”Työssä jaksaminen ja oman työn arvostaminen lisääntyy.”

”Näen vertaismentoroinnin erittäin hyvänä työmenetelmänä. Uskon sen tuovan voimavaroja omaan työhön, koska se mahdollistaisi ajatusten vaihtoa sekä uskon sen ammentavan voimavaroja arkeen. Myös työmenetelmien/ajatusten vaihto on tärkeää... uskon, että monella kollegalla olisi paljon minulle annettavaa, sekä minulla varmasti heille. ---”

”—Olisi kovasti tarpeen, kun työvuosia paljon takana; ehkä toisi uutta kulmaa ja motivaatiota työhön.”

Henkilöstö tunnistaa, että vertaismentorointi voisi olla yksi työväline työssä jaksamisen tukemisessa, minkä tukena tähän asti on ollut lähinnä työorganisaation sisäiset asiat, kuten johtaminen tai työvuorojärjestelyt työterveyden lisäksi. Vertaismentorointi mahdollistaisi ajatusten tuulettamisen rennossa ilmapiirissä. Osallistujat voisivat tuoda itse esiin aiheita, jotka juuri sillä hetkellä vievät energiaa. Yhdessä koetut kokemukset auttaisivat työssä eteenpäin, kun näkisi asiat monelta eri kannalta.

Motivaation ja työssäjaksamisen rinnalla reflektio ja arviointi saivat yhtä paljon mainintoja tarveanalyysissä. Reflektointiin ja arviointiin oli vastaajien mielestä myös mahdollista saada tukea vertaismentoroinnin avulla, mikä oli erittäin hyvä näkökulma myös työnkehittämisen ja varhaiskasvatuksen laadun kannalta.

”Vertaismentoroinnissa tulee ymmärtää muiden jäsenten oppimiskyky- ja valmius. Mentoroinnissa joutuu samalla jäsentämään ja arvioimaan myös omaa työtään.”

”Keskustelemalla toisten kanssa työstä, tulee arvioitua omia työtapoja ja arvoja.”

”Vertaismentorointi auttaa näkemään ja refleктоimaan asioita eri tavoin ja sitä kautta kehittämään omaa työtä ja sen arviointia. Tavoitteiden luonti sekä niiden arviointi ovat työn ja oman itsensä kehittämisen kannalta tärkeitä seikkoja.”

Vastausten perusteella vertaismentorointi koettiin väylänä oman työn jäsentämisessä ja arvioinnissa. Myös tavoitteiden luominen ja niiden arviointi mainittiin työn ja oman itsensä kehittämisen kannalta keskeisenä. Ammatillisen keskustelun kautta olisi mahdollista kohdentaa tarkastelua enemmän omaan toimintaan.

Muut- kohdassa vastaukset käsittelivät mm. työnohjausta, omahoitajamallia ja perehdytystä. Vastauksissa näkyy kunnan aiemmin tarjoamien koulutusten sisältö, mikä on yleensä aina painottunut tietyn teeman esim. omahoitajuuden ympärille.

”Mielenkiintoista, toimiiko vastaavasti kuin esim. työnohjaus?”

”Tulee mieleen että onkohan samantapaista kuin omahoitajuuden työmenetelmä koulutus.”

”Olin kasvatuskumppanuuskoulutukseen kuuluvassa ns. työnohjauksellisessa jaksossa ja se oli mielestäni todella hyödyllistä, koska sai jakaa haastavia tilanteita ja katsoa niitä useammasta eri näkökulmasta. Vertaismentorointi kuulostaa läheiseltä työnohjauksen kanssa ja olen ihmetellyt, ettei varhaiskasvatuksessa ole työnohjausta, mielestäni se kuuluisi erottamattomana osana kaikkeen kasvatukseen, opetukseen ja sosiaaliseen työhön.”

”Kuulostaa ihan hyvältä ja uskoisin siitä olevan hyötyä oman työn kehittämiseksi, ja varsinkin tilanteessa, kun tulet työntekijänä uuteen työyhteisöön.”

Käsillä oleva vertaismentorointi herättää erilaisia kysymyksiä, koska se on työmenetelmänä vielä vieras. Tarve kunnassa toteutettavalle vertaismentoroinnille nousi nimenomaan perehdytysuunnitelmista ja myös henkilöstö näki vertaismentoroinnin tukevan uutta työntekijää uudessa työyhteisössä.

Pedagogiikkaa käsitteleviä vastauksia tuli esiin useassa eri vastauksessa. Pedagogiikka nähtiin tärkeänä ja sen tukemiseen kaivattiin työmenetelmiä erityisesti ajanpuutteen näkökulmasta sekä haastavien yhteiskunnallisten ilmiöiden takia.

”Yhteinen keskustelu pedagogisista asioista olisi tärkeää. Meillä on oma työnohjaus mutta lisää aika ei olisi pahitteeksi.”

”Erittäin tarpeellinen tässä muuttuvassa yhteiskunnassa; haasteellisempia lapsia tulee entistä enemmän eikä koulutus enää riitä kaikilla haasteisiin.”

Varhaiskasvatuksen pedagogiikka tarvitsee tukea, sillä työ on hyvin käytännönläheistä, aivan kuten luvussa 2. todettiin. Lisäksi yhteiskunnalliset haasteet heijastuvat varhaiskasvatukseen, kuten John Dewey näki koulut pienoisyhteiskuntana. Samoin voidaan nähdä myös päiväkodit. Kunnallinen varhaiskasvatus tarjoaa palveluita kaikille alle kouluikäisille lapsille, joten myös varhaiskasvatuksessa esiin tulevat ilmiöt voivat olla moninaisia. Pedagogiikasta olisi tärkeä puhua myös sen takia, että työ säilyisi laadukkaana ja tavoitteellisena. Pedagogiikka nojautuu vahvasti lastentarhanopettajan harteille, joita lapsiryhmissä on yhdestä kahteen. Taloissa toteutettavat opettajapalaverit mahdollistavat osaltaan pedagogiikasta puhumisen, mutta tavoitteellisempi pedagogiikka kaipaasi varmasti vahvistusta, kuten vastauksissa tuli esiin.

Yleisesti ottaen myönteisen henkilöstön kannan joukossa nousivat esiin myös aikaresurssit, joita vermen toteutumisen kannalta kyseenalaistettiin.

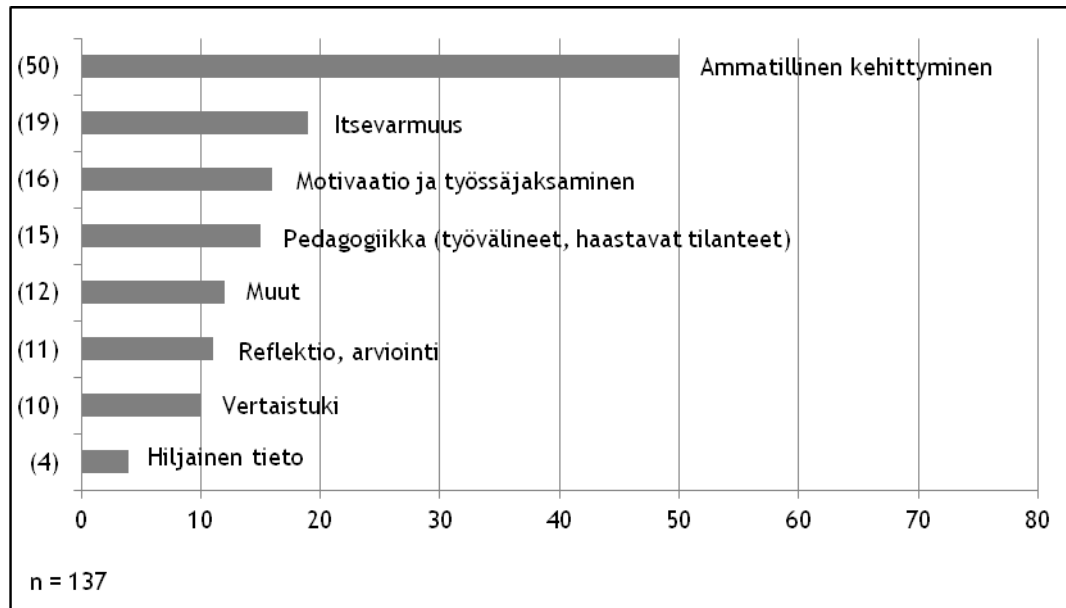
”Mistä otetaan aika ko. mentorointiin, kun nyt jo päivät täynnä---”

”Hyödyllistä varmasti, mutta aikaa vievää. Ongelmana näen ajan riittävyyden käytännön työssä.”

”Mielenkiintoista, tosin tämä vie resursseja aina pois sieltä missä työtä tehdään vaikka siitä olisikin positiivista hyötyä mutta kostaatuu muiden työntekijöiden selkärangasta.”

Näihin vastauksiin sisältyy paradoksi: vertaismentoroinnille on tarvetta, mutta ei kuitenkaan vastaajien näkökulmasta aikaa. Tämä on todellinen haaste, sillä lapsiryhmät toimivat lakisääteisissä puitteissa ja mitoitukselta on huolehdittava. Tärkeää olisikin huolehtia siitä, että vertaismentorointi järjestettäisiin siten, että siitä ei koituisi harmia muulle lapsiryhmälle tai työyhteisölle. Työajalla toteutettava vertaismentorointi tarvitsee siis selkeän suunnitelman siitä, miten tämä mahdollistetaan.

Tarveanalyysillä selvitettiin vastaajien näkemystä vertaismentoroinnista perustyön tekemisen apuna. Avoimia vastauksia saatiin yhteensä 98 kpl, joissa oli viitteitä useampaan teemaan liittyen. Käsitteen perässä on merkintänä suluissa kyselyssä kerääntyneistä huomioiden (datan) määrästä. Sisällön analyysissä olen teemoitellut datan yläkäsitteiden alle. Teemoittelu on esitetty luvussa 5.2 taulukossa 2. Tulokset on kuvattu kuvassa 4 käyttäen pylväsdiagrammeja havainnollistamaan saadun datan jakautumista eri teemoihin.



Kuva 4. Vertaismentorointi perustyön tekemisen apuna (data).

Edelliseen kysymykseen (kysymys 5) tuli jonkin verran saman toistoa, koska kysymykset olivat samantyyppiset, nyt kiinnitettiin huomiota nimenomaan siihen, miten verme auttaisi perustyön tekemistä. Vastaukset olivat laajoja ja yksittäinen kommentti sisälsi viitteitä useaan eri teemaan tai työn osa-alueeseen. Eniten mainintoja tuli kohtiin, jotka käsittelivät ammatillista kehittymistä, itsevarmuutta, motivaatiota ja työssä jaksamista ja pedagogiikkaa (työvälineet ja haastavat tilanteet).

Ammatilliseen kehittymiseen liittyviä vastauksia tuli eniten ja vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajat kokivat ammatillisen kehittymisen tärkeäksi perustyön tekemisen kannalta. Vastauksista nousi esiin uuden oppiminen, ammatillisuuden vahvistuminen ja tarve ajatusten vaihtoon työn kehittämisen näkökulmasta. Poimintoja vastauksista, jotka käsittelivät ammatillista kehittymistä.

”Vaikuttaisi työn sujumiseen; toisella saattaisi olla vinkkejä eri työtehtävien tekemiseen esim. helpommalla ja nopeammalla tavalla, siten ns. ”turhalta” työltä välttyttäisiin.”

”Työntekijän ammatillisuus kasvaa ja vahvistuu. Ilo ja into vahvistuu.”

”Uskoisin, että vertaismentoroinnista olisi hyötyä, sillä koen, että koskaan ei voi jakaa liikaa ajatuksia työstä muiden kollegoiden kanssa. Työyhteisöissä on kuitenkin vähänlaisesti aikaa käydä läpi erilaisia tilanteita, kun täytyy suunnitella ryhmän toimintaa ja muuta, niin olisi hyvä saada pieni hetki puhua omista kokemuksista ja kuunnella muiden ajatuksia. Varmasti näiden vertaismento-

rointi-hetkien kautta saisi taas uudenlaista intoa ja jaksamista oman työn arkeen.”

”Ammattitaidon vahvistuminen, yhteiset toimintatavat taloissa ja kunnallisessa vasussa sovitut asiat vahvistuvat.”

Vastaajat osasivat hyvin kiteyttää ja nimetä ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tarpeet. Kyseessä on laaja kokonaisuus, mikä vaikuttaa moneen työnosa-alueeseen ja uskon, että nimenomaan vertaismentoroinnilla voitaisiin vastata näihin esiin nousseisiin teemoihin tehokkaammin kuin jollain toisella korvaavalla menetelmällä esim. perinteisellä koulutuksella. Esiin nousivat myös aikaresurssit, joiden puitteissa ei ole riittävästi aikaa keskustelulle ja ajatustenvaihdolle.

Vastausten perusteella toiseksi eniten mainintoja sai itsevarmuuden tukemiseen liittyvät tarpeet. Vastaajat kokivat kaipaavansa vahvistusta nimenomaan omille ajatuksilleen ja näkemyksilleen. Tärkeänä nähtiin myös asioiden auki puhuminen, mitä kautta voitaisiin keskittyä työn perustehtävään paremmin. Itsevarmuutta kuvaavia vastauksia olivat mm..

”Tukea ja vahvistusta omille ajatuksille tai tavoille toimia ja uusia näkökulmia.”

”Sen avulla luotaisi omaan tekemiseen ehkä enemmän.”

”Uskon, että saisin kaipaamani tukea omille ajatuksilleni ja kokemukselleni ja näin jaettu osaaminen tulisi muutenkin kaikkien hyödynnettäväksi.”

”Vahvistaisi omia näkemyksiä ja toisi uusia lähestymistapoja asioihin.”

Nämä vastaukset tukevat käsitystä siitä, että varhaiskasvattaja tekee työtä omalla persoonallaan, jolloin itsevarmuus on yksi keskeinen tekijä. Työtä tehdään tiimissä, jossa jokaisella on oma työtehtävänsä mm. koulutuksen mukaan. Vastauksissa tuli esiin, että vastaajat kokevat olevansa kuitenkin yksin erilaisten asioiden keskellä. Itsevarmuus on tärkeää perustyön tekemisen kannalta ja se mahdollistaa myös työn kehittämisen, sillä yksilöllä on rohkeutta tehdä asioita eri tavalla ja kokeilla rajojaan, mennä ns. mukavuusvyöhykkeen ulkopuolelle. Tällainen tarkastelu ei ole mahdollista ilman sille varattua tilaa ja aikaa.

Motivaatio ja työssä jaksaminen nousivat esiin myös monessa eri vastauksessa. Ne esiintyivät teemana usein samoissa vastauksissa ja ne näyttivät kulkevan läheisesti käsi kädessä. Vastaukset vaihtelivat motivoinnin, stressinhallinnan ja työhyvinvoinnin teemojen ympärillä.

”Kasvattaa motivaatiota kehittää omaa työtä ja jakaa omaa osaamista, kokemuksia ja toimintamalleja yhdessä kollegoiden kanssa ja samaa työtä tekevien kanssa.”

”Saa tukea päätöksentekoon ja myös stressinhallintaan kun voi jakaa asioita.”

”Ideoiden ja ajatustenvaihtoa---motivoi arjessa. Voimavaroja ja jaksamista lisäävää.”

”Työhyvinvointia edistävää toimintaa.”

Usea teemaan liittyvä maininta kertoo siitä, että olisi hyvä aika saada tukea motivaation ja työssä jaksamisen suhteen. Vastauksissa todettiin, että työmenetelmä toisi uutta intoa arkeen ja edistäisi työhyvinvointia. Varhaiskasvatus työnä on säilyttänyt pitkään pysymättömän luonteen, eikä kentällä itse työssä ole tapahtunut kovin suuria muutoksia. Pitkän työuran tehneille ja henkilöille, jotka ovat pitkään työskennelleet samassa yksikössä, vertaismentorointi varmasti avartaisi ajatusmaailmaa ja toisi työhön uutta näkökulmaa, jolloin päästäisiin parempiin tuloksiin perustyön kannalta.

Usea vastaaja toi esiin myös pedagogiikan (työvälineet ja haastavat tilanteet), joihin kaivattiin tukea. Teema keräsi paljon mainintoja tarveanalyysin pohjalta. Vastauksissa tuli esille, että tiedon jakamisen kautta välttyttäisiin turhalta työltä; se mikä on jossakin jo hyvä käytäntö, voisi toimia myös muualla. Myös työn arvostaminen lisääntyisi ja työhön tulisi kaivattua vaihtelua. Työvälineitä ja haastavia tilanteita kuvaavia esimerkkejä olivat mm.:

”Esimerkiksi hyväksi havaittuja käytänteitä on mielekästä jakaa muillekin, kaikkea ei tarvitse oppia ”kantapään kautta”. Myös uudet ja erilaiset näkökulmat tuovat vaihtelua omaan työhön, asioita voidaan tehdä monella eri tavalla.”

”Tietoisuus siitä, että muutkin pohtivat samoja asioita, miten muut ovat hoitaneet ongelmajutut ym.”

”Uusien ideoiden ja toimintatapojen kuuleminen ja keskustelu työn haasteista vertaisryhmän kanssa toisi uusia näkökulmia työn kehittämiseen.”

”Uusia ”työkaluja” käytäntöön.”

”Uusia näkökulmia, työmotivaatio kasvaisi, työn arvostaminen lisääntyisi.”

Vastaajat osoittivat aitoa kiinnostusta ja halua kokeilla ja kehittää uusia tapoja toimia. Avointen vastausten perusteella perustyötä helpottaisi tieto siitä, miten muualla toimitaan ja tehdään, mitä apuvälineitä käytetään. Vastausten perusteella vastaajilla oli tarvetta uusille työvälineille ja menetelmille toimia tai he kaipasivat vaihtelua. Vastaajat olivat motivoituneita niin jakamaan kuin vastaanottamaan tietoa. Myös tietoisuus siitä, että muut pohtivat samoja asioita työssään olisi tärkeää saada jaettua ja koettua yhdessä.

Jotkin teemat nousivat yksittäisinä mainintoina esiin. Nämä ovat esitettyinä Muut- kohdassa kuvassa 3. Mainintoja tuli niin tiimityöskentelyyn, perehdytykseen kuin siihen, että on tässä vaiheessa vielä vaikea vastata, kun verme on käsitteenä vieras. Muut kohdan kommentteja:

”Perustyö ei paljon muutu. Tiimin työntekijät voivat olla haaste tai voimavara, riippuu työntekijästä.”

”Perehdytysvaiheessa erityisesti pääsee todennäköisesti nopeammin ”kartalle”. Työn kehittämisen näkökulmasta antaa paljon mahdollisuuksia työn sisällön pohtimiseen ja työn kehittämiseen.”

”En osaa vielä tässä kohtaa sanoa, kun ei tiedä kokonaan mentoroinnin sisältöä.”

Oman työn reflektointi ja arviointi tulivat vastauksista esiin myös tässä avoimessa kysymyksessä. Vastaajat toivat ilmi myös reflektion ja arvioinnin tarpeellisuuden työssä. Oma työtä ei tarkastella kriittisesti ja olisi tärkeää kyseenalaistaa ja nähdä myös erilaisia toimintatapoja. Reflektio ja arviointi teema näkyivät vastauksissa mm.:

”Tukea ja vahvistusta omille ajatuksille tai tavoille toimia ja uusia näkökulmia. Keskustelu toisten kanssa pitää yllä myös ajattelua tehtävästä työstä siten että ei pidä asioita itsestäänselvyytenä vaan keskustelut avaisi kysymyksiä miksi ja mitä varten.”

”Omaa työtä ei aina muista tarkastella kriittisesti ja välillä sitä vaan tekee työtä työn takia, ajattelematta sen enempää miksi tai olisiko muita keinoja. Perustyö voi saada vertaismentoroinnista hyvää lisäpotkua.”

”Asioiden näkeminen myös toisin. Asiat saavat laajemman merkityksen ja näkökulman.”

Reflektio ja arviointi koettiin tärkeänä juuri nimenomaan siitä näkökulmasta, että asioita ja työtä ei pidettäisi itsestäänselvyytenä. Myös työmenetelmiä olisi mahdollista tarkastella kriit-

tisemmin reflektion ja arvioinnin kautta. Vastaajilla oli selvä tarve reflektiolle ja arvioinnille, joita pidettiin tärkeänä perustyön tekemisen kannalta. Kuitenkaan työssä ei ollut aikaa näiden toteuttamiseen.

Vertaistuki koettiin tärkeänä asiana myös tässä kysymyksessä. Yhteinen keskustelu kollegoiden kanssa lisäisi vastausten perusteella pedagogiikkaa ja vahvistaisi ammatti-identiteettiä. Vastaajat kokivat, että työyhteisöissä yhteiselle keskustelulle ei ole riittävästi aikaa. Toisaalta omia kokemuksia ja osaamista ei voi jakaa liikaa myöskään muille. Vertaistuki mahdollistaisi samalla uuden oppimisen. Vastaajat osasivat hyvin jäsentää vertaistukeen liittyviä ajatuksiaan.

”Koen varsinkin kollegiaalisen tuen tärkeänä. Saa uutta perspektiiviä omaan työhön sekä myös toimivia toimintatapoja, ideoita ja vahvistusta omiin näkemyksiin.”

”Kollegiaalinen tuki vahvistaisi niin pedagogista työtä kuin ammatti-identiteettiäkin.”

”Voisi vaihtaa ajatuksia, saisi ehkä toisenlaisen näkökulman asioihin tai tukea omiin havaintoihin.”

”Uskoisin, että vertaismentoroinnista olisi hyötyä, sillä koen, että koskaan ei voi jakaa liikaa ajatuksia työstä muiden kollegoiden kanssa. Työyhteisöissä on kuitenkin vähänlaisesti aikaa käydä läpi erilaisia tilanteita, kun täytyy suunnitella ryhmän toimintaa ja muuta, niin olisi hyvä saada pieni hetki puhua omista kokemuksista ja kuunnella muiden ajatuksia.--”

Vertaistuellä näyttää vastausten perusteella olevan vaikutusta siis hyvin laajaan osaluueeseen. Varhaiskasvatus on sosiaalista ja vuorovaikutteista työtä ja ehkä tästä syystä tarve keskustelulle ja vertaistuelle korostuu. Työn luonteen vuoksi aikaa vertaistuelle ei kuitenkaan näyttänyt olevan.

Huomionarvoista oli myös se, että vastaajat toivat esiin hiljaisen tiedon merkityksen myös tässä kysymyksessä. Hiljaista tietoa arvostettiin ja koettiin tärkeänä siirtää tietoa työyhteisössä eteenpäin esimerkiksi nuoremmille työntekijöille. Myös eräs vastaaja toi esiin, että yhteistyö helpottuisi, kun päästäisiin keskustelemaan asioista. Seuraavaksi esimerkkejä vastauksista, jotka käsittelivät hiljaisen tiedon siirtämistä:

”Ns. hiljaisen tiedon siirtyminen uusille, nuorille työntekijöille, erilaisten jänit-
teiden purkaminen helpottuu, kun keskustellaan.”

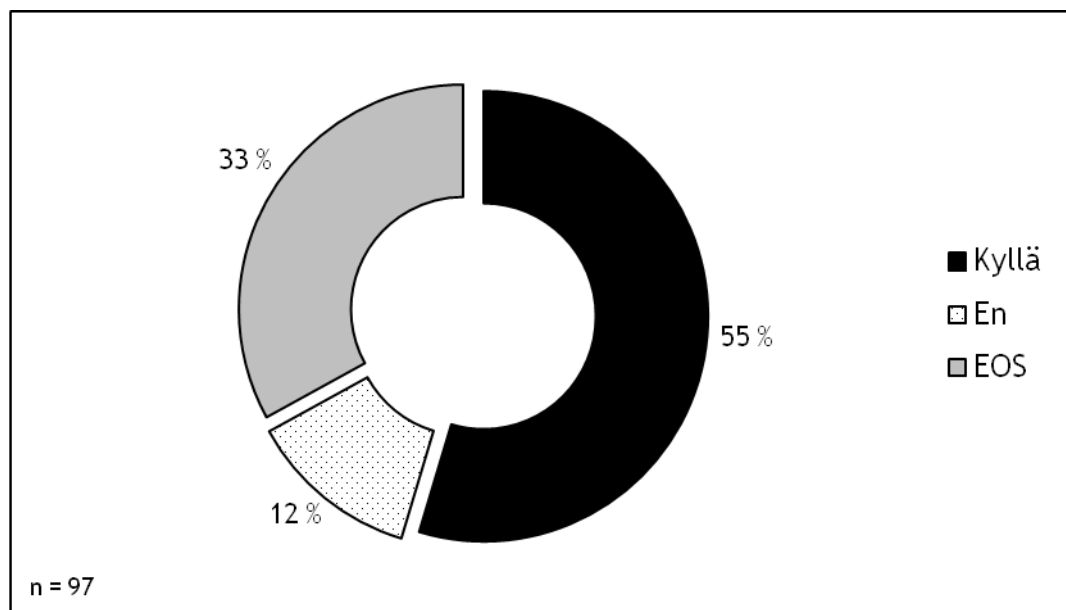
”Mahdollisuus saada arkeen vinkkejä ja ”valmiita” toimintamalleja kokeiltavaksi. Pitkään työssä olleilla on arvokasta tietoa asioista sekä paljon kokemusta arjesta. Kokonaisnäkemyistä asioista mikä vaikuttaa mihinkin.”

”Vaikuttaisi työn sujumiseen; toisella saattaisi olla vinkkejä eri työtehtävien tekemiseen esim. helpommalla ja nopeammalla tavalla, siten ns. ”turhalta” työltä välttyttäisiin.”

Vastaajat toivat esiin, että vinkeillä ja valmiilla toimintamalleilla välttyttäisiin turhalta työltä, mikä on näkökulmana varsin perusteltua. Kunnan sisällä on lukuisia yksiköitä, ja vaikka tavoitteena olisi, että kaikki tehtäisiin kaikkialla samalla tavalla, niin sekaan mahtuu paljon myös hyviä käytäntöjä, joilta puuttuu foorumi tiedon ja osaamisen jakamiseen kunnan sisällä. Tätä tietoa olisi tärkeää jakaa eteenpäin.

7.4 Halukkuus osallistua vertaismentorointiryhmään

Strukturoidulla kysymyksellä tiedusteltiin vastaajien halukkuutta osallistua vertaismentorointiin, joka koostuisi 4-10 henkilöstä. Tapaamisia olisi noin kerran kuukaudessa ja noin 1h-11/2h kerrallaan työajalla. Vastauksia saatiin yhteensä 97 kpl. Vastaajista 53 kpl (55 %) vastasi kyllä, 12 kpl (12 %) en ja 32 kpl (33 %) en osaa sanoa.

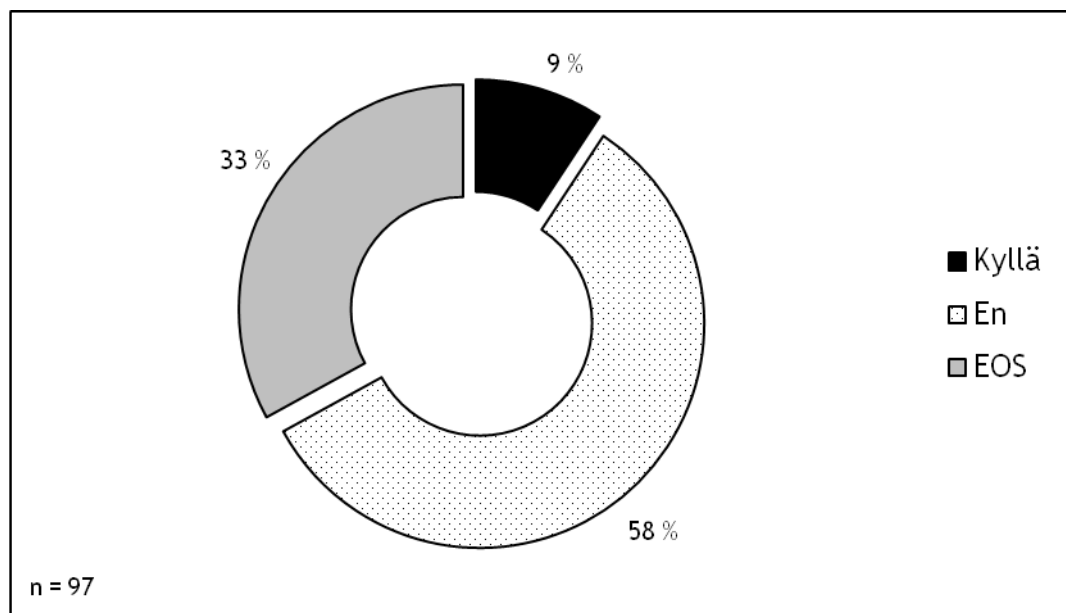


Kuva 5. Valmius sitoutua ja osallistua vertaismentoriryhmään (%).

Vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajista valtaosa olisi halukas osallistumaan vermeri-ryhmän toimintaan (55 %) ja vain 12 % ei olisi valmis osallistumaan. Vastaajista suuri joukko (32 %) vastasi tässä vaiheessa vielä, ettei osaa sanoa. Tästä ryhmästä voisi tulla lisää osallistujia, mikäli vertaismentoroinnista tiedotettaisiin henkilöstöä tarkemmin ja kerrotaisiin menetelmän sisällöistä.

Vastausten perusteella verme-ryhmiä saataisiin perustettua varhaiskasvatukseen kunnan keskuksiin tällä ilmoittautuneiden määrällä jo joitakin verme-ryhmiä. Vastaaajien halukkuudessa ei kuitenkaan tässä kohtaan ole selvitetty vastaajan työpistettä tai kunnanosa-aluetta, joten varsinaisen ilmoittautumisen yhteydessä tähän tulee kiinnittää enemmän huomiota, jos tavoitteena pidetään verme-ryhmien perustamista Hyrylään, Kellokoskelle ja Jokelaan.

Seuraava kysymys koski ohjaajan tehtävää. Vastaaajista 9 kpl (9 %) vastasi kyllä olevansa halukas vertaismentorointiryhmän ohjaajan tehtävistä, 56 kpl (58 %) ei ollut halukas ja 32 kpl (33 %) ei osannut sanoa. Vastauksia saatiin yhteensä 97 kpl. En osaa sanoa vastaajien joukosta voitaisiin saada lisää innokkaita myös edellisen tapaan asiasta enemmän tiedottamisella.



Kuva 6. Halukkuus verme-ryhmän ohjaajan tehtäviin (%).

Vastausten perusteella voidaan todeta, että vaikka verme-ryhmät ovat vielä henkilöstölle käsitteenä vieras, niin vastaajien joukosta löytyisi myös ohjaajan tehtävistä kiinnostuneita henkilöitä. Yhdeksän ohjaajan tehtävästä kiinnostunutta on tässä vaiheessa hyvä otos ja se riittäisi verme-ryhmien käynnistämiseen. Tässä tulisi muistaa ohjaaja-koulutuksen tärkeys ja sen myöhempi merkitys verme-ryhmien tulevaisuutta ajatellen. Ohjaajan tehtävistä kiinnostuneet tarvitsisivat kunnan perehdytyksen tehtävään.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, mitä ohjaajan tehtävästä kiinnostuneet kokisivat tarvitsivat tehtävän suorittamiseksi. Vertaismentorointiryhmän ohjaajan tehtävistä kiinnostuneet (vastauksia 12 kpl) kertoivat toivovansa koulutukselta perehdytystä, jonkinlaiseen ohjaajakoulutuksen järjestämistä, jossa käytäisiin läpi vastuuhenkilön toimenkuvaa ja ohjauksen ohjaamista. Toivottiin myös vermen toimintamallin kuvausta ja tapaamiskertojen sisältörunkoa. Aiempi kokemus vermeryhmässä toimimisesta koettiin myös tärkeänä. Muita mainintoja saivat myös ohjaajien vertaistukitapaamiset ja. Myös muutama vastaaja ei osannut sanoa.

”Perehdytys, mikä on ryhmän tavoite”

”Jotain ohjaukseen liittyvää. Ohjaajakoulutus?”

”Toimintamalli jostain toteutetusta verme:stä ja tapaamiskertojen runko.”

”Olin mielelläni itse ryhmän jäsenenä ja sitten myöhemmin voisin kouluttautua pienryhmän vastuuhenkilöksi. Mitä vain on tarjolla, että osaisin hoitaa tehtävän mahdollisimman hyvin.”

Vastaajat osasivat hyvin kuvata, mitä tuleva koulutus voisi sisältää, vaikka verme oli suurimmalle osalle vastaajista käsitteenä vieras. Tulevan koulutuksen suu ja heiltä tuli hyviä ehdotuksia. Suunnittelussa voitaisiin pyytää apua myös kunnan opetustoimen vermeryhmiltä, heillä kun on käytännön kokemusta aiheesta jo enemmän, niin voitaisiin hyödyntää heidän tietotaitoaan ja käytännön kokemusta. Verme-ryhmien kannalta ohjaajakoulutus on ensisijaisen tärkeää, sillä alkuvaiheeseen kannattaa panostaa (ryhmien muodostaminen, ohjaajakoulutus, työaikajärjestelyt), jotta päästään hyviin lopputuloksiin. Työmenetelmä vaatii oman aikansa ja paikkansa.

7.5 Henkilöstön ajatuksia vertaismentoroinnista ja ilmoittautuminen

Vastaajien mielipide kunnan suunnittelemaan vertaismentorointiryhmiin liittyen oli tarveanalyysin tulosten perusteella positiivinen. Tämä näkyi mm. vastausinnokkuutena sekä huokui kyselylomakkeisiin kirjatusta vastauksista. Erillisessä avoimessa kysymyksessä lisäksi kysyttiin henkilöstön ajatuksia vertaismentorointiin liittyen. Yhdessä avoimessa vastauksessa saattoi olla viitteitä useampaan teemaan, joten kaikkineen dataa tuli purettuna 31 kpl. Positiivisia kannanottoja (hieno, hyvä, mielenkiintoinen idea) oli yhteensä 13 kpl, skeptisesti suhtautuvia lähes yhtä paljon (aikaresurssien riittämättömyys) yhteensä 8 kpl, työn kehittämisen näkökulmia yhteensä 4 kpl, ammatilliseen kasvuun liittyviä kannanottoja yhteensä 3 kpl, työssä-jaksamisen tukemiseen liittyvät kannanotot 3 kpl. Vastauksia saatiin kaikkiaan 25 kpl.

Positiivisissa vastauksissa esiin nousi niin työssä jaksaminen, työn sisällön kehittäminen ja työntekijöiden tukeminen. Verme koettiin hyvänä ja tarpeellisena tiedon jakamisen väylänä ja pohdittiin, miten menetelmä saataisiin juurtumaan osaksi arkea. Poimintoja myönteisistä vastauksista:

”Erittäin hyvä työssä jaksamisen takia.”

”Hyvä kun työn sisältöä kehitetään.”

”Jotain uutta tukea työntekijöille tarjolla. Hyvä ajatus, miten saadaan juurtumaan työn arkeen, siinä iso juttu!”

”Jotain uutta tukea työntekijöille tarjolla. Hyvä ajatus, miten saadaan juurtumaan työn arkeen, siinä iso juttu!”

Vastaajat pohtivat myös laajemmin, miten verme voisi tukea koko työyhteisöä eikä vain yksittäistä ryhmään osallistujaa. Tätä voitaisiin pohtia kuntatasolla enemmän verme-ryhmien käynnistyessä, kuinka vertaismentorointiryhmien tietoa voitaisiin jakaa työyksiköissä niin, että koko työyhteisö siitä hyötyisi. Tässä on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota verme-ryhmien toimintaperiaatteisiin kts. edellä luku 3.1 vertaismentorointi, koska mm. salassapidon merkitys tulee huomioida erityisen tarkkaan.

”Mietittäisiin millä tavoin ryhmässä tulleita asioita tuotaisiin arkeen. Mikä olisi se paikka jossa asioista on mahdollisuus keskustella myös siellä omassa työyhteisössä. Ainakin itse toivoisin vieväni hyviä toimintamalleja arkeen koko tiimin tai työyhteisön tietoisuuteen. Tieto/taito ei jäisi vain vertaisryhmässä olevan tietoisuuteen. Sitoutuuko tiimi kokeilemaan esimerkiksi jotain uutta toimintamallia?”

Voitaisiinko yksiköissä esimerkiksi järjestää vermetapaamisia kerran kuukaudessa muiden palaverijärjestelyiden (mm. talon palavereiden) ohella, jolloin kaikki halukkaat voisivat tulla yhdessä pohtimaan asioita ja jakamaan tietoa tietyn teeman ympärille. Tai voisiko vertaismentorointiryhmään osallistunut pitää ”avointa kahvilaa” tai muuta vastaavaa, jossa hän jakaisi tietoa eteenpäin vertaismentoroinnin periaatteita kunnioittaen. Tämä riippuu varmasti paljon mm. yksikön koosta, että miten tätä tietoa kannattaisi jakaa. Toisaalta voidaan ajatella, että tiedon jakaminen ei ole edes olennaista vaan se tapahtuu vain vertaismentorointiryhmän sisällä ja osallistunut automaattisesti alkaa toimia työssään vertaismentoroinnista opittujen toimintatapojen mukaan ja näin siirtää osaamistaan hiljalleen myös muille.

Skeptisesti vertaismentorointiin suhtautuvilla oli huoli vertaismentoroinnin rasittavuudesta muulle työtiimille, vaikka työtapa koettiin muutoin positiivisena mahdollisuutena ammatillisessa kehittämisessä.

”Voisin osallistua, jos se kuuluisi työaikaan. Vertaismentorointiryhmä veisi kuitenkin sen verran aikaa, että on vaikea irtautua päiväkodista ja ryhmästä, kun muutenkin suunnittelu-aika ja ryhmän työntekijöiden yhteiset palaveriajat ovat tiukilla.”

”Ihmettelen, millä ajalla noihin ehtisi, kun nytkin kaikki mahdollinen työaika kuluu/on välttämätöntä lapsiryhmässä.”

”Jos ja kun tämmöisiä ryhmiä perustetaan, pitäisi turvata henkilöiden pääsy tapaamisiin jollakin tavoin: omaan päiväkotiryhmään pitäisi saada tarvittava sijainen, tai sitten tapaamiset saisi tehdä ihan (rahana maksettavina) ylitöinä, jotta ei kuormitettaisi päiväkotiryhmää työntekijöiden poissaoloilla.”

”Varhaiskasvatus on luonteeltaan hyvin palaveripitoista. Toivon, että mentori-tapaamiset järjestettäisiin työajallisesti niin, että ne rasittaisivat mahdollisimman vähän lapsiryhmää.”

Skeptisesti suhtautuvien argumentit ovat mielestäni myös erittäin perusteltuja. Työ on hektistä ja kasvattajan paikka on lapsiryhmässä. Kehittämistoiminnan edetessä tuleekin tehdä selvä toimintamalli siitä, miten ryhmiin osallistuminen mahdollistetaan niin, että se ei kuormita työyhteisöä, vaikka tapaamiset järjestetään työajalla. Tapaamisten järjestäminen esimerkiksi lepoetkaiikaan voisi tulla kysymykseen. Se, mikä tapa kussakin yksikössä olisi paras, vaihtelee varmasti talokohtaisesti mm. se, mikä vuoropäiväkodin näkökulmasta onnistuu, ei välttämättä toimisi muualla. Tähän asiaan pitää kuitenkin kiinnittää huomiota ryhmien käynnistyesä, sillä henkilöstön selvä ja perusteltu huoli on tullut esiin vastauksissa.

Viimeisimpänä tarveanalyysissä oli mahdollisuus jättää yhteystiedot mahdollista osallistumista varten. Tähän kohtaan saatiin yhteensä 35 kpl yhteystietoja. Kaikista vastaajista 55 % oli aiemmin kyselyssä kertonut olevansa halukas ottaa osaa vertaismentoriryhmiin. Vertaismentorointi näyttää siis saaneen henkilöstöltä positiivisen vastaanoton.

Myöhemmin ryhmiä perustettaessa tulee tarpeen arvioida vielä lisäilmoittautumisen mahdollisuutta ja tarkistaa jo ilmoittautuneiden sen hetken työtilanne eli onko edelleen mahdollista osallistua mm. työsuhteen luonteesta riippuen. Lisäilmoittautuminen tulee tehdä sähköpostin välityksellä verme-mainoksen kera ja mielellään varhaiskasvatuksen yhdelle työntekijälle, joka vastaa vertaismentoroinnista. Tämän jälkeen voidaan kouluttaa ohjaajat ja sen jälkeen käynnistää ryhmät.

8 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin: Mitkä ovat henkilöstön kehittämistarpeet? Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen kannalta? Millaista apua vertaismentoroinnilla uskotaan olevan perustyön tekemiseen? Miten motivoitunutta henkilöstö on sitoutumaan vertaismentoriryhmiin? Sekä kerättiin halukkaiden osallistujien yhteystiedot myöhemmä vermen toteutusta varten. Kunnassa asetetun tavoitteen mukaan varhaiskasvatuksessa toimisi vertaismentoriryhmiä syksyllä 2015.

Tarveanalyysillä saatiin kerättyä hyvin tietoa henkilöstön kehittämistarpeista, mikä oli tavoitteena. Tarveanalyysin avulla kerättiin tietoa muutostoiminnan tueksi. Toikko ja Rantanen (2009: 114-115) toteavat, että tiedon tuottamisen tavoitteena voi olla myös toimijoiden oma oppiminen ja oman toiminnan kehittäminen esim. asiantuntijatoiminta. Myös kehittämishankkeelle tiedontuotannolla on merkitys, jolloin prosessissa tiedon tuottaminen ja toiminnan suuntaaminen ovat läheisiä asioita. Tiedontuotannolla voidaan pyrkiä myös kehittämistoiminnan tulosten siirrettävyyttä. Kehittämistoiminnan tavoitteena on tällöin tuottaa pysyviä käytäntöjä ja rakenteita, joita voidaan siirtää organisaation ulkopuolelle. Tiedontuotanto voidaan vielä nähdä myös julkisen hallinnon kehittämisenä, jolloin pyritään saamaan vastauksia poliittis-hallinnollisiin kysymyksiin. (Toikko & Rantanen 2009: 114-115.)

Tarveanalyysin perusteella ammatilliseen kehittymiseen liittyvät vastaukset muodostivat suurimman osan saaduista vastauksista, kuten kuva 3 ja kuva 4 osoittavat. Ammatillinen kehittyminen yksittäisinä vastauksina tuli esiin mm. työn kehittämisenä, uuden oppimisena, tarpeellisenä työtapana, uusina ideoina, hyvinä käytäntöinä ja näkökulmina, ammatillisena keskusteluna, pohdintana, ajatusten ja kokemusten herättämisenä. Ammatillinen kehittyminen nähtiin erittäin tärkeänä ja laajana kontekstina. Aiemmin luvussa 2 viitattu Kupila (2007: 13) totesi varhaiskasvatuksen kentän olevan alati muuttuva ja edellyttävän muutosvalmiutta ja avarkatseisuutta.

Ammatillisen kehittymisen näkökulma on myös laatuun liittyvä käsite, sillä juuri näillä vastusten esiin tuomilla asioilla on merkitystä laadusta puhuttaessa, vaikka laatu sinänsä ei yksittäisistä vastauksista noussut esiin. Myös luvussa 2 viitattiin laatuun. Ruokolainen ja Alila (2004: 3,11) kertoivat Valoa-hankkeesta varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjaustoiminnan tukena. Hankkeen selvityksen mukaan vain harva kunta toteutti laadunhallintaa- ja arviointia.

Muut teemat, jotka toistuivat tarveanalyysin tuloksissa olivat hiljaisen tiedon siirtäminen, vertaistuki, itsevarmuuden lisääminen ja motivaatio sekä työssä jaksaminen. Yhteinen, avoin keskustelu nähtiin tarpeellisenä työmenetelmänä erilaisten sisällöllisten koulutusten rinnalla.

Haasteena verme-ryhmille koettiin aikaresurssit jo ennestään hektisen työn rinnalla. Luvussa 3 todettiin Heikkisen ja Huttusen (2008: 203) todenneen, että mentorointi on erityisen hyvä väylä nimenomaan hiljaisen tiedon siirtämisen kannalta.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli kartoittaa, miten motivoitunutta henkilöstö olisi sitoutumaan vertaismentoriryhmiin. Tarveanalyysin vastausmäärän mukaan vertaismentorointi herätti kiinnostusta kentällä. Kysely saavutti 394 henkilöä ja siihen vastasi 138 henkilöä. Analyysin loppuraportissa ilmeni, että osa vastaajista oli jättänyt tarveanalyysiin vastaamisen kesken ja vastausmäärä vaihteli kysymyskohtaisesti välillä 97 ja 138. Vastaukset oli jätetty ajatuksella ja vastaamiseen oli käytetty runsaasti aikaa, mikä näkyi vastauksista. Vastaukset sisälsivät hyvin perusteltuja argumentteja. Aiemmin luvussa 5.1 viitattu Valli (2010: 103- 104, 126) toteaa, kyselylomakkeessa keskeisimmäksi seikaksi kysymyksen asettelun tutkimuksen onnistumisen kannalta. Kysymykset tuli asettaa tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelman mukaan. Vallin mukaan avointen kysymysten miinuspuolena oli analysoinnin työläisyys. Opinnäytetyön tarveanalyysissä kulmakiveksi muodostui eri vastauksiin saatujen vastausten vaihteleva määrä.

Työmenetelmänä vertaismentorointi tarjoaa aivan uudenlaisen lähestymistavan henkilöstön kehittämistarpeisiin puuttumiseen. Menetelmä näyttää vastausten perusteella sopivan hyvin varhaiskasvatuksen ammattilaisten ajatusmaailmaan. Sosiaalisessa kanssakäymisessä toimiminen on luontevaa ja se koetaan työssä tärkeäksi. Toikko ja Rantanen (2009: 113-114) mainitsevat, että kehittämistoiminnassa tavoitteena on tiedontuotanto. Kehittämisprosessin aikana syntyvä tieto on yleensä käytännöllistä ja tehtävä tukea kehittämistä. Sen tavoite on vastata erilaisiin tehtäviin kehittämistoiminnan aikana. Se voi perustua rahoittajan tai organisaation johdon odotuksiin, jolloin tiedontuotannon ensisijainen tehtävä on todentaa, että toiminta on suunnitelman mukaista. Tällöin arvioidaan, kuinka hyvin toiminta vastaa asetettuja tavoitteita. (Toikko & Rantanen 2009: 113-114.)

Kunnassa toteutetun tarveanalyysin perusteella voidaan myös todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstö suhtautuu positiivisesti vertaismentorointiin. Henkilöstö tunnistaa hyvin kehittämistarpeensa ja he ovat motivoituneita kehittämään omaa osaamistaan. Vastauksista näkyy laaja osaaminen, jonka hyödyntäminen tulisi saada turvatuksi. Henkilöstö näkee vertaismentoroinnin olevan hyvä työmenetelmä nimenomaan työn kehittämisen näkökulmasta.

”Jokainen työntekijä on yksilö joka tekee työtä omalla persoonallaan ja omilla tavoillaan, silti on tärkeää että jokainen sitoutuu yhteisiin periaatteisiin ja toimii niin kuin on yhteisesti sovittu. Erilaisuus on rikkaus, sen ymmärtäminen ja mahdollistaminen on kaiken a ja o.” (Avoin vastaus kysymykseen 10.)

Tarveanalyysissä saadut tulokset tukevat kunnassa todettua tarvetta henkilöstön vernehankkeen käynnistämiseen vuonna 2013 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten sekä perehdytysuunnitelmien pohjalta. Henkilöstöltä tuli esiin tarveanalyysissä esitettyjen strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimissa kysymyksissä varteen otettavia ja ajankohtaisia kehittämistarpeita. Useat eri vastaajat toistivat samoja teemoja, mikä lisää tulosten luotettavuutta ja tarvetta vertaismentoritoiminnalle. Tarveanalyysissä saatiin tietoa kehittämistarpeiden ohella myös kasvattajien arvomaailmasta, mikä koetaan työssä tärkeänä ja miten voitaisiin myös kehittää alaa.

Myös tarveanalyysissä usea vastaaja ilmoitti olevansa halukas ottamaan osaa joko vertaismentoriryhmän jäsenenä tai ohjaajana ryhmän toimintaan, mikä kertoo henkilöstön motivaatiosta. Henkilöstön halukkuudesta ottaa osaa vertaismentoritoimintaan esitettiin kuvassa 5 ja kuvassa 6. Tarveanalyysissä moni vastaaja, 55 %, ilmoitti olevansa halukas osallistumaan vertaismentorointiin ja 35 vastaajaa jätti jo yhteystietonsa tulevia ryhmiä varten. Varhaiskasvatuksen henkilöstö oli siis jo tässä vaiheessa valmis sitoutumaan vertaismentorointiryhmiin. Olisikin tärkeää saada muutosprosessi etenemään kunnassa alkuperäisen suunnitelman mukaan. Jatkotyöskentely opinnäytetyön ulkopuolella olisi tarkoitus edetä siten, että halukkaita vertaismentorointiryhmiin ohjaajan tehtävistä aletaan kouluttamaan tehtävään.

Tarveanalyysissä henkilöstö nosti esiin, mitä ohjaajakoulutukselta odotetaan, joten koulutus on helppo lähteä suunnittelemaan. Koulutukseen saataneen apua opetustoimen vertaismentoriohjaajilta. Jokinen, Markkanen, Teerikorpi ja Heikkinen (2012: 91-92) kertovat, että Osaava Vermentorikoulutuksissa mentorikoulutukseen osallistuneilta on kerätty koulutuksen lopuksi palautekysely osallistuvien kokemuksia täydennyskoulutuksesta, omasta osaamisesta, ammatillisesta kehittymisestä, työhyvinvoinnista, työyhteisöstä, mentorikoulutuksesta ja vertaismentoriryhmistä. Saatuja tuloksia on käytetty kehitettäessä ja arvioitaessa toimintaa. Mentorikoulutuksen käyneet ovat raportoineen mm. ammatillisesta kehittymisestä, teoreettisen, käytännöllisen tietotaidon ja itsesäätelyn kehittymisestä. Mentorikoulutus on ollut välttämätön edellytys toimimiselle mentorina.

Loppuvuodesta 2015, paikallisten ryhmien käynnistyttyä, olisi tarpeen selvittää väliarvion muodossa, miten verne on toiminut ja, onko henkilöstön esiin nousseisiin haasteisiin vastattu, jotta kehittämistoiminta olisi tavoitteellista toimintaa, joka voisi myöhemmin vakiintua työmenetelmäksi Tuusulan kunnan varhaiskasvatukseen. Tiedontuotanto ei jää pelkästään tässä kehittämistoiminnassa toteutettuun tarveanalyysiin vaan se laajenee vertaisryhmien myötä yhä laajemmaksi kokonaisuudeksi, josta olisi tärkeää saada kerättyä väli tai loppuarviointimateriaalia, mikä tämän opinnäytetyön aikataulun puitteissa ei ole mahdollista. Toikko ja Rantanen (2009:86-87) toteavat, että kehittämistoiminnan tulosten levittäminen voidaan liittää osaksi kehittämisprosessia tai nähdä erillisenä prosessina esim. verkosto-oppimisen eli erilaisien toimijoiden yhteistä tavoitetta oppimiseen.

9 Pohdinta

Opinnäytetyön alussa todettiin opinnäytetyön tavoitteena olevan vertaismentoriryhmien saataminen työmenetelmäksi Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluihin, johon pyrittiin vastaamaan kunnassa toteutettavalla sähköisellä tarveanalyysillä. Tarveanalyysillä luotiin pohjaa työmenetelmälle, joka olisi kunnassa helppo ottaa käyttöön niin, että syksyllä 2015 kunnassa olisi toiminnassa varhaiskasvatuksen vertaismentoriryhmiä. Ryhmien perustaminen jäi opinnäytetyön ulkopuolelle aikaresursseista johtuen. Toisaalta tämä oli hyvä asia, sillä kunnan aikatauluista vertaismentoriryhmien suhteen ei ollut täyttä varmuutta.

Kuten Toikko ja Rantanen (2009: 113) mainitsevat, että kehittämistoiminnassa tavoitteena on tiedontuotanto, mutta sen merkitys eroaa perustutkimuksesta tiedon tuotannon merkityksestä. Tässä kehittämistoiminnassa tietoa on tuotettu kunnassa toteutetulla tarveanalyysillä vertaismentorointiin liittyen. Vastauksista saatiin paljon tietoa henkilötön koulutustarpeista, joiden pohjalta voidaan lähteä tekemään laadukasta ja tavoitteellista vertaismentorointia, jossa opinnäytetyö raportti toimii keskeisenä raportoinnin lähteenä.

Tiedontuotannon näkökulmasta tarveanalyysi oli ehdoton työväline. Kunnassa on paljon laajaa osaamista ja henkilöstöltä puuttuu foorumi tiedon jakamiseen, mikäli tuli esiin tarveanalyysissä. Luvussa 1 viitattiin Paloniemeen (2008: 255), joka totesi henkilöstö vaihdosten myötä organisaatioiden menettävän paljon tietoa, mutta kokemuksellisen tiedon jakaminen on Palonimen mukaan. Vertaismentorointi mahdollistaisi sen, että osaaminen tulisi yhteiseen käyttöön ja päästäisiin jakamaan myös kokemuksellista tietoa.

Tällaisen tarveanalyysin pohjalta saadaan valtavasti tietoa henkilöstöstä ja olisikin mielestäni tarpeellista kerätä dataa säännöllisesti koko varhaiskasvatuksen henkilöstöltä eri teemojen ympäriltä mm. tarveanalyysissä esiin nousseesta työhyvinvoinnin osalta. Henkilöstön äänen esiin nostaminen on tärkeää, jos halutaan palvella työntekijöitä ja heidän tarpeitaan. Tästä syystä opinnäytetyössä käytetty avoimiin kysymyksiin perustuva kyselylomake vastasi hyvin tutkimuskysymykseen, vastaajien ääni saatiin esiin ja aivan, kuten mm. Valli (2010:126) on todennut, vastauksista saatiin hyviä ideoita esiin. Järjestysasteikkoa käyttämällä tämä ei olisi ollut mahdollista ja moni näkökulma olisi jäänyt pimementoon.

Tarveanalyysin vastausprosentti oli kuntatasolla yllättävän hyvä, Analystica-ohjelman esiin tuomista haasteita huolimatta. Uskon hyvän vastausprosentin (35 %) osittain johtuvan juuri siitä, että nyt tarjottiin uutta työmenetelmää kehittää omaa osaamistaan työhyvinvointia unohtamatta. Perinteisten varhaiskasvatusten koulutusten, menetelmäkoulutuksia lukuun ottamatta, erona on ennen kaikkea yhteistoiminta ja yhdessä oppiminen. Oppiminen tapahtuu

yhdessä kokemalla ja keskustelemalla sen sijaan, että kouluttaja kertoo teoriaa ”ylhäältä alaspäin”. Lisäksi sähköisesti toteutettuun kyselyyn on nopeampaa vastata kuin paperiseen.

Tarveanalyysin keskeisimpinä teemoina näkyivät valtava innostus ja halua kehittää itseään alan ammattilaisena sekä myös koko työkentän kehittäminen. Ammatilliseen kehittymiseen ja vertaistukeen liittyviä kannanottoja tuli paljon ja vastaajilla oli hyviä näkökulmia ja perusteluita vastaustensa taustalla. Hiljaisen tiedon siirtäminen ja työmenetelmien jakaminen koettiin tärkeänä. Myös työssäjaksamisen teema nousi vahvasti esiin avoimissa vastauksissa. Kuten luvussa 3.6 Karjalainen totesi, mentoroinnin avulla voidaan vastata monenlaisiin yksilön kehittymistarpeisiin, joista hän nosti esiin mm. työssä jaksamisen ja uusien näkökulmien löytämisen työhön (Karjalainen 2010: 122).

Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen kentällä on tarvetta keskustelulle. Tarveanalyysissä nousi esiin, että yksiköiden ja lapsiryhmien työtahti on kiivas, eikä keskustelulle jää tarpeeksi aikaa, viikkoa rytmittävät erilaiset palaverikäytännöt, paperityöt sekä muut ajankohtaiset asiat. Keskustelu-aika koettiin erittäin tarpeelliseksi, mutta sitä oli tällä hetkellä liian vähän.

Työn kiire sai myös vastaajat epäilemään, miten vertaismentoriryhmiin voisi osallistua ilman, että se kuormittaisi muuta työyhteisöä. Toisen työssäjaksamisen lisääminen ja tukeminen eivät saa olla toiselta pois. Tämä on tärkeä huomio, mikä pitää selvittää perustettaessa vermeryhtiä. Toiset pohtivat sitä, miten vertaismentoroinnissa opittua voitaisiin jakaa työyhteisöissä. Vastaajien näkökulmat vaihtelivat laidasta laitaan, mutta yhdistäviä teemoja tuli esiin verrattain paljon. Aiemmin luvussa 3.6 todettiin, että Karjalainen (2010: 129) vastuuttaa mentoroinnin osalta myös työorganisaatiota, jonka piti olla tietoisia mentoroinnin toimintaperiaatteista ja mahdollisuudesta henkilöstön kehittämisen työkeinona.

Tarveanalyysistä nousi esiin myös työn luonne. Varhaiskasvatuksessa on oltava lakisääteinen määrä henkilöstöä suhteessa lapsiin ja tämä tuotiin esiin vastauksissa, vaikka lähestymistapa kysymyksissä oli positiivinen. Kasvatusalan työ on kutsumustyötä, jota tehdään omalla persoonallaan. Työtä tehdään koko sydämeestä. Kaikki pyrkivät tekemään työnsä mahdollisimman hyvin ja alan ammattilaiset ovat tunnollista väkeä. Lapsen oikeuksista laadukkaaseen varhaiskasvatukseen pidetään lujasti kiinni.

Tämän muutosprosessin onnistumista tukee se, että työntekijöiden osallistaminen kehittämissankkeeseen on tapahtunut jo kehittämistoiminnan alkuvaiheeseen, mikä lisää yksittäisen työntekijän tunnetta siitä, että jokainen yksilö on tärkeä omine mielipiteineen ja kokemuksineen. Vermessä käsiteltävät teemat tulevat osallistujilta itseltään ja näin tiedon luonteessa tapahtuu merkittävä muutos. Vermessä keskustellaan siitä, mikä on ajankohtaista ja tartutaan juuri niihin työn keskeisiin sisältöihin. Tämä tukee myös jo aiemmin viitatus Heikki-

sen (2012) toteamukseen, että vertaismentoroinnissa olevan kyse nimenomaan työelämälähtöisyydestä ja siitä, että käsiteltävät teemat tulevat osallistujilta itseltään. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja siinä kunnan henkilöstö on aktiivisessa roolissa heti alusta alkaen, jolloin heidät saadaan sitoutettua paremmin myös jatkoa varten.

Tässä opinnäytetyössä toteutettuun tarveanalyysiin ja sen avulla saatujen tietojen kautta tiedontuotannon merkitys ei ole yksinomaan siinä, vaan se laajenee vertaisryhmien myötä yhä laajemmaksi kokonaisuudeksi, josta olisi tärkeää saada kerättyä väli tai loppuarviointimateriaalia tai kirjallista palautetta jokaisen vertaismentoriryhmän tapaamiskerran jälkeen. Muutosprosessin onnistumista arvioidaan kunnassa vertaismentoriryhmistä kootuilla palautteilla, joiden avulla voidaan kehittää ja suunnata vertaismentorointia enemmän vastaamaan henkilöstön tarpeita. Juppo (2009: 115) mainitsee, että uudistuksen ja johtamisen aika on muutosprosessin päätyttyä. Tarvittavien virheiden toteaminen ja korjaaminen on mahdollista muutosprosessin jatkuvan arvioinnin avulla. Kehittämishankkeen osalta ja uutta työmenetelmää otettaessa käyttöön täytyykin arvioida sillä saatuja tuloksia. Osittain tulokset näkyvät henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksissa tulevaisuudessa, sillä moni vastaaja koki vertaismentoroinnista olevan hyötyä nimenomaan työssä jaksamisen kannalta.

Toikko ja Rantanen (2009: 62-63) mukaan tulosten levittämisestä käytetään termejä juurruttaminen ja valtavirtaistaminen. Tulosten levittäminen ei välttämättä lukeudu kehittämisprosessin sisään vaan on usein oma erillinen prosessi esim. tuotteistamisen avulla, jolloin mallinetaan kehitettävä työmenetelmä tai - prosessi. Tuotteistaminen mahdollistaa levittämistoiminnan, mutta on oma erityinen sosiaalinen prosessi uusien käytäntöjen levittäminen ja ylläpitäminen. Tulosten levittämistä voidaan mahdollistaa mm. koulutusten ja konsultatiivisten ja työnohjauksellisin workshop- tapaamisin.

Juppo viittaa Virtasen ja Stenvallin (2009) myöntäneen, että arvioinneilla on tavoitteena saavuttaa tietoa toiminnan kehittämistä ja oppimista varten. Muutosprosessien arvioinnin pulmana on usein väärin asioiden arviointi tai se, että tehdyt arvionnin jätetään hyödyntämättä. (Juppo 2009: 115). Viime kädessä muutosprosessin onnistumisen näyttää se, jääkö vertaismentorointi vakiintuneeksi työtavaksi varhaiskasvatuspalveluihin. Vertaismentorointi osaltaan tarvitsee ainakin aluksi tukea koko työyhteisöstä ja esimiehestä. Kuten jo aiemmin viitattiin luvussa 3.6 Näkökulmia mentoroinnin tutkimuksiin, Karjalaisen (2009) todenneen, että onnistuakseen mentorointi edellytti myös työpaikalta rakenteellisia tekijöitä ja johtamista sekä koko organisaation sitoutumista. Vertaismentoroinnin osalta myös esimiehillä on tärkeä rooli. Onnismaa (2008:123) viittaa Keskuskauppakamarin selvitykseen, jonka mukaan yritysjohto ja työntekijät näyttäisivät elävän kuin eri maailmoissa. Jos johtajat toimivat kulttuurien sijaan virallisten rakenteiden mukaan, on lähes mahdotonta saada uusia toimintatapoja juurrutetuksi. Henkilöstö on nyt heittänyt ”pallon” esimiehille ja nyt on heidän aika laittaa työmenetelmä käytäntöön.

Tulevaisuus näyttää lähtekö vertaismentorointitoiminta toimimaan kunnassa. Millä aikataululla se alkaa, alkaako se ja miten henkilöstö siihen lopulta sitoutuu. Opinnäytetyön tekijän näkökulmasta edetäkseen prosessi vaatisi henkilön, joka veisi uutta työmenetelmää eteenpäin siihen vahvasti uskoen. Uusi työmenetelmä tarvitsee tuulta purjeisiin, eikä oman, muun työn ohessa tehtävä panos ole ehkä riittävän suuri.

10 Lähteet

- Arnkil, R. 2006. Hyvien käytäntöjen levittäminen EU:n kehittämistrategiana. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 55-72.
- Clutterbuck, D. [WWW-dokumentti]. Viitattu 11.5.2014.
<http://www.davidclutterbuckpartnership.com/>
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Fonsén, E. 2008. Teoksessa E. Hujala., E. Fonsén & J. Heikka (toim.) Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä - tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus - projekti. Tampereen yliopisto.
http://uta32kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/66357/varhaiskasvatuksen_johtajuuden_ytimessa_2008.pdf?sequence=1#page=6
- Furlong, J. & Maynard, T. 1995. Mentoring Student Teachers Routledge.
- Heikkinen, L. T. 2012. Kansalliset koulutusohjelmat osaamisen kehittämisen tukena. Teoksessa A-S. Holopainen (toim.) Osaava ohjelman käynnistysvaiheen arviointi 2010-2011. Viitattu 27.2.2014.
https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CDAQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.fi%2Fexport%2Fsites%2Fdefault%2FOPM%2FJulkaisut%2F2012%2FLiitteet%2Fokm28.pdf%3Flang%3Dfi&ei=JzgPU76VGqGxywOVzYCQAQ&usq=AFQjCNE3Ubt7Kq9zCvByk5D_Au3XcPDg&bvm=bv.61965928,d.bGQ
- Heikkinen, J. L. T. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A. Toom, J. Onnismäki & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 203-220.
- Heikkinen, H. L. T., Tynjälä, P. ja Jokinen, H. 2012. Verminen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä. (toim.) 2012. Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS- kustannus, 45-85.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: tammi.
- Jokinen, H., Markkanen, I., Teerikorpi, S., Heikkinen, H. L. T. & Tynjälä, P. 2012. Työuran alkuvaihe opettajan haasteena. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS- kustannus, 27-44.
- Jokinen, H., Markkanen, I., Teerikorpi, S. & Heikkinen, H. L. T. 2012. Mentorikoulutus. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS- kustannus, 87-95.
- Juppo, V. 2005. Organisaation muutoksenjohtaminen julkisella sektorilla. Kunnallistieteiden aikakauskirja 2/2005, 102-115.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.
- Juuti, P. 2009. Ikäjohtaminen, viisaus ja kokemustiedon siirtäminen. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS- kustannus, 221-234.

- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsitykset mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja: Jyväskylän yliopisto.
- Kauppila, Reijo. A. 2007: Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kirjonen, J. 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, 117-133.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa (toim.) J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Metodien valinta ja aineistokeruu: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68-84.
- Kupila, P. 2007. Minäkö asiantuntija? Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylän yliopisto.
- Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 235-254.
- Onnismaa, J. 2008. Hiljainen tieto organisaatioiden rakenteissa - Vauhtisokeutta, muistikatkoksia ja uudelleen muistamista. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 119-132.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto- tietämistä, toimimista ja taitavuutta. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 255-274.
- Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Helsinki: WSOYPro.
- Ruokolainen, R. & Alila, K. (toim.) 2004. Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2004:6, 3,11.
- Sulkunen, P. 2006. Projektityhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa K. Rantala & Sulkunen. P (toim.) Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Helsinki: Gaudeamus, 17-38.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2006. Käytäntötutkimuksesta kansalaislähtöiseen kehittämiseen. Janus 4/2006.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Toom, A. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 163-186.
- Tunkkari- Eskelinen, M. 2005. Mentored to Fell Free, University of Jyväskylä. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuusulan Internet-sivut. 2013. Tietoa Tuusulasta. [WWW-dokumentti]. Viitattu 9.3.2014. http://www.tuusula.fi/index.tpl?sivu_id=1016

Tynjälä, P.2000. Oppiminen tiedon rakentamisena: konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa (toim.) J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS- kustannus, 103-127.

Varhaiskasvatuspäällikön haastattelu 10.10.2014.

Viestintäpäällikön sisäinen sähköpostitiedote kunnan henkilöstölle 10.4.2015.

Liite 1 Tutkimuslupahakemus

Liite 2 Saatekirje tutkimuslupahakemukselle

Liite 3 Verme- hankkeen mainos

Liite 4 Verme työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen prosessirunko

Liite 5 Kyselylomake

Liite 1 Tutkimuslupahakemus

14.9.2014

Varhaiskasvatuspalvelut
Tuusulan kunta
PL 60
04301 Tuusula

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Varhaiskasvatuspalveluille osoitettu tutkimuslupa-anomus:

Hakija, hakijan osoite ja puh. numero, sähköpostiosoite:

Tutkimuksen nimi:

Verme- hankkeen mallintaminen Tuusulan varhaiskasvatuksessa

Tutkimuksen tarkoitus/tavoite:

Toteuttaa kyselylomaketutkimus analytista- ohjelmalla. Kehittää Varhaiskasvatukseen malli kyselylomaketutkimuksen perusteella verme- hankkeen toteuttamiseen.

Mikä tutkimus esim. seminaarityö, pro gradutyö:

YAMK Opinnäytetyö ”tutkielma”

Oppilaitos tai tutkimuslaitos:

Laurea- Ammattikorkeakoulu
Ratatie 22
Vantaa

Ohjaajan nimi:

Yliopettaja Teemu Rantanen p. (09) 8868 7065 teemu.rantanen@laurea.fi

Tutkimuksen kohde:

Tuusulan kunta Varhaiskasvatuspalvelut

Käytettävät tutkimusmenetelmät:

Sähköinen kyselylomaketutkimus (tarveanalyysi)

Tutkimussuunnitelma:

Liitteenä

Otoksen koko:

Varhaiskasvatuksen koko henkilöstö

Liitteinä:

Kyselylomake ja opinnäytetyösuunnitelma

Liite 2 Saatekirje tutkimuslupahakemukselle

Hei,

14.9.2014

opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulun sosiaalialan- ja rikosseuraamusalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja aloittamassa opinnäytetyötä yhteistyössä Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluiden kanssa. Alustava työnimi opinnäytetyölleni on Verme- hankkeen mallintaminen Tuusulan varhaiskasvatuksessa. Tässä ohessa tutkimuslupahakemukseni, johon pyydämme kunnioittavasti myönteistä päätöstä.

Liitteenä ovat: Opinnäytetyön suunnitelma sekä tutkimuslupahakemus

Yhteistyöterveisin,

Maria Jortikka
maria.jortikka@tuusula.fi
(lastentarhanopettaja, Klaavonkallion päiväkotikiinteistö)

Liite 3 Verme- hankkeen mainos

Kysely varhaiskasvatuksen henkilöstön kehittämistarpeista

Hei Varhaiskasvatuksen väki!

Tuusulan kunnassa on käynnistymässä verme eli vertaismentorointihanke, jonka suunnitelmavaiheeseen tarvitaan taustatietoa henkilöstön kehittämistarpeista. Verme tarkoittaa vertaisryhmiä varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan ja perehdyttämisen tukena. Tarkoituksena on siis perustaa varhaiskasvatukseen verme eli vertaismentorointi ryhmiä, joilla tuetaan mm. perehdytystä, työntekijöiden kiinnittymistä lapseen, sitoutumista työhön ja uusien työ- ja toimintatapojen tukemista, jaetaan kollegiaalista tukea ja vahvistetaan ammatti-identiteettiä. Verme hanke on ollut käynnissä opetustoimessa jo kaksi toimintakautta ja nyt toimiva käytäntö halutaan siirtää myös varhaiskasvatukseen.

Verme sopii jo pitkän työuran tehneille sekä vasta työuran alussa oleville varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Keskeistä on halu ja motivaatio kehittää omaa työtä ja jakaa omaa osaamista, kokemuksia ja toimintamalleja avoimen ilmapiirin omaavassa pienryhmässä. Pienryhmät kokoontuvat itsenäisesti oman ohjaajansa kanssa noin kerran kuukaudessa 1- 1 1/2h kerrallaan työajalla. Vertaismentoriryhmän koko on tavallisesti noin 4-10 henkilöä. Vertaismentoriryhmiä pyritään käynnistämään syksyllä 2015, kevään 2015 aikana mentoriryhmien vetäjille järjestetään koulutus.

Osana opinnäyteyötäni (Sosiaalialan ylempi AMK-tutkinto) on nyt käynnissä sähköinen kyselylomaketutkimus, jonka avulla kerätään tietoa henkilöstön kehittämistarpeista. Vastaaminen ei vie kuin muutaman minuutin. Kehittääksemme toimintaamme juuri Sinun mielipiteesi on erityisen tärkeä, käythän siis vastaamassa! Vastausaikaa on 28.10.2014 asti. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Yhteistyöterveisin,

Maria Jortikka

Lastentarhanopettaja

Klaavonkallion päiväkotia Maininki

Sosiaalialan johtaminen ja kehittäminen (YAMK), Laurea-ammattikorkeakoulu

maria.jortikka@tuusula.fi

Lisätietoa www.osaavaverme.fi

Lisätietoa www.osaavaverme.fi

Liite 4 Verme työmenetelmäksi Tuusulan varhaiskasvatukseen prosessirunko

- 1 Vuonna 2013 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulokset, perehdytysuunnitelmat ja opetustoimen positiivinen käytännön kokemus -> tarve perustaa verme-ryhmiä
- 2 Verme-hankkeen mainos sähköpostijakelulla ”varhaiskasvatus” ja liitteenä linkki Analytically toteutettavaan tarveanalyysi kyselyyn, halukkaiden yhteystietojen jättäminen
- 3 Tarveanalyysin tulosten purkaminen
- 4 Ilmoittautuneiden läpikäyminen: mentoroitavat ja ohjaajat
- 5 Ohjaajakoulutuksen suunnitteleminen
- 6 Tiedotus ilmoittautuneille, ilmoittautumisen vahvistaminen
- 7 Vermeryhmien muodostaminen (aluekeskuksiin)
- 8 Ohjaajakoulutuksen järjestäminen
- 9 Tapaamiset 6-8 krt, 1 ½-2h kerrallaan työajalla
- 10 Arviointi ja johtopäätökset

Liite 5 Kyselylomake

Taustatiedot

1. Mikä on tämänhetkinen ammattinimikkeenne? Valitse listalta.*

- ☐ Henkilökohtainen avustaja/ryhmäavustaja
 ☐ Lastenhoitaja
 ☐ Lastentarhanopettaja/vastuu lastentarhanopettaja
 ☐ Päiväkodin varajohtaja

☐ Muu

Jos ammattinimikkeesi on muu, mikä?

2. Missä työskentelette? Valitse listalta.*

- ☐ Anttilan päiväkoti
 ☐ Etelärinteen päiväkoti
 ☐ Hyrylän päiväkoti
 ☐ Impilinnan päiväkoti
☐ Jokelan päiväkoti
 ☐ Kellokosken päiväkoti
 ☐ Kievarin päiväkoti
 ☐ Kolsan päiväkoti
☐ Lahelan tertun päiväkoti
 ☐ Lepolan päiväkoti
 ☐ Mainingin päiväkoti
 ☐ Mattilan päiväkoti
☐ Mikkolan päiväkoti
 ☐ Notkokuiston päiväkoti
 ☐ Pellavan päiväkoti
 ☐ Pertun päiväkoti
☐ Torpparin päiväkoti
 ☐ Vaunukankaan päiväkoti
 ☐ Väinölän päiväkoti
 ☐ Perhekeskustoiminta

3. Mikä on työsuhteenne luonne? Valitse listalta.*

- ☐ Toistaiseksi voimassaoleva
 ☐ Määräaikainen

Mikäli olette sijaisena, valitkaa vaihtoehto määräaikainen.

4. Verme eli vertaismentorointiryhmillä tuetaan mm. perehdytystä, työntekijöiden kiinnittymistä lapseen, sitoutumista työhön ja uusien työ- ja toimintatapojen tukemista, jaetaan kollegiaalista tukea ja vahvistetaan ammatti-identiteettiä.

Arvioi työn osa-alueiden tärkeyttä tällä hetkellä omassa työssäsi asteikolla 1-5:

1 = ei lainkaan tärkeä

2 = jonkin verran tärkeä

3 = melko tärkeä

4 = erittäin tärkeä

5 = en osaa sanoa

| | 1 ei lainkaan tärkeä | 2 jonkin verran tärkeä | 3 melko tärkeä | 4 erittäin tärkeä | 5 en osaa sanoa |
|---|----------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Kuinka tärkeänä pidätte perehdytykseen (esim. työtehtävä, talon/ kunnan toimintatapoihin ja ohjeisiin) liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Kuinka tärkeänä pidätte työn käytänteisiin (esim. perustyön tekeminen, työnkuva yms.) liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Kuinka tärkeänä pidätte työn asiasisältöihin (esim. lapsen kasvu ja kehitys, esiopetus) liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Kuinka tärkeänä pidätte perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyviä keinoja, toimintamalleja tai uusia käytäntöjä? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Kuinka tärkeänä pidätte omahoitajuuteen liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Kuinka tärkeänä pidätte ammatilliseen kehittymiseen liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Kuinka tärkeänä pidätte työyhteisöön liittyvää tukea? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

***pakollinen kysymys**

h. Kuinka tärkeänä pidätte työhyvinvointiin ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
ja työssä jaksamiseen liittyvää tukea? *

i. Mihin muuhun työn osa-alueeseen toivoisitte saavanne tukea ja miksi?

5. Mitä ajatuksia vertaismentorointi herättää oman työn kehittämisen näkökulmasta? *

6. Millaista apua uskoisitte vertaismentoroinnista olevan perustyönne tekemiseen? *

Osallistuminen vertaismentorointiryhmään

7. Olisitteko valmis sitoutumaan ja osallistumaan vertaismentorointiryhmään, jos sellainen perustettaisiin alueellanne. Vertaismentoriryhmän koko tavallisesti noin 4-10 henkilöä. Kokoontumisia esim. kerran kuukaudessa n. 1-1 1/2h kerrallaan työajalla. *

☐ Kyllä ☐ En ☐ En osaa sanoa

8. Olisitteko kiinnostunut Verme-ryhmän ohjaajan tehtävistä eli toimimisesta pienryhmän vastuuhenkilönä, mikäli Teidät koulutettaisiin tehtävään. *

☐ Kyllä ☐ En ☐ En osaa sanoa

9. Jos vastasit kyllä kohtaan 8., minkälaista koulutusta kokisitte tarvitsevanne tehtävää varten?

10. Mitä muuta haluaisitte sanoa kunnan suunnitelmaan vertaismentorointiryhmiin liittyen?

11. Jättäkää yhteystietonne (nimi ja sähköpostiosoite), mikäli olisitte mahdollisesta kiinnostuneita osallistumaan vertaismentorointiryhmään.

Kiitos ajastanne! Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

***pakollinen kysymys**